



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por
COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios,
Trujillo 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Benites Ruiz, Joel Harry (ORCID: 0000-0002-3705-1675)

ASESORES:

Mg. Soto Abanto Segundo Eloy (ORCID: 0000-0003-1004-5520)

Mg. Díaz Bringas, Kharla Gabriela (ORCID: 0000-0003-1939-0259)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Jehová, porque siempre estuvo conmigo, por su bendición y su guía en cada momento del proceso de evolución de mi vida personal y en mi formación profesional.

A mi familia hermosa, a mis padres (Rafael Benites Quispe y Santos Ruiz Román) y a todos mis hermanos, dado a que fueron piezas claves en la realización este objetivo ya que siempre me mostraron su apoyo, preocupación, amor, e inspiración; evidenciando siempre el ejemplo de superación.

Agradecimiento

Doy infinitas gracias a Dios, por darme la resistencia, capacidad y sabiduría en cada momento con el fin de seguir adelante cumpliendo mi objetivo trazado.

A mis familiares por el soporte emocional e incondicional aportada en el transcurso de mi carrera.

A mis maestros, por las enseñanzas plasmadas en cada clase que contribuyeron en mi formación.

A mis pastores, (Dinko Zambrano, Elmer Franco, Giomar Grados) ya que siempre me incentivaron para ser esforzado y valiente al cumplir esta meta con la ayuda de Papá Dios.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
<i>Abstract</i>	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y diseño de investigación	8
3.2. Variables y operacionalización	8
3.3. Población, muestra y muestreo	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
3.5. Procedimientos	10
3.6. Método de análisis de datos	11
3.7. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS.....	12
V. DISCUSIÓN	17
VI. CONCLUSIONES.....	20
VII. RECOMENDACIONES	21
REFERENCIAS	22
ANEXOS.....	26

Índice de tablas

Tabla 1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
Tabla 2. Listado de evaluadores de instrumentos de recolección de datos	10
Tabla 3. Coeficientes del Alfa de Cronbach de los instrumentos	10
Tabla 4. Nivel de Implementación del teletrabajo por el período de emergencia por COVID-19 de docentes universitarios de Trujillo 2020.	12
Tabla 5. Nivel de calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020.....	13
Tabla 6. Análisis de correlación entre las dimensiones de la implementación del teletrabajo con la calidad de vida laboral de docentes universitarios.....	14
Tabla 7. Análisis de correlación entre la implementación del teletrabajo y la calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo en el 2020.....	15
Tabla 8. Matriz de operacionalización de la variable implementación del teletrabajo	26
Tabla 9. Matriz de operacionalización de la variable implementación del teletrabajo	27
Tabla 10. Pruebas de normalidad para las variables de estudio	32
Tabla 11. Prueba de Normalidad para las dimensiones de la variable implementación del teletrabajo.....	32
Tabla 12. Prueba de Normalidad para las dimensiones de la variable calidad de vida laboral	33

Resumen

Para la presente investigación se planteó como fin determinar la relación entre la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020. Investigación de alcance descriptivo correlacional, así por el fin que persigue la investigación es aplicada, porque se aplicó conocimientos pre establecidos en un caso práctico, por el enfoque, es investigación cuantitativa, se estudió a 62 docentes universitarios que laboraban bajo la modalidad de teletrabajo, se aplicaron dos cuestionarios para medir ambas variables, Se determinó la relación entre la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020, hay relación altamente significativa entre la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.416 el cual indica correlación directa regular.

Palabras clave: Bienestar, organización, proceso, satisfacción y tecnología

Abstract

For the present research, the aim was to determine the relationship between the implementation of teleworking during the emergency period by COVID-19 and the quality of working life of university teachers in Trujillo 2020. Research of descriptive correlational scope, so for the purpose of the research is applied, because it applied pre-established knowledge in a practical case, for the approach, is quantitative research, 62 university teachers who worked under the modality of teleworking were studied, two questionnaires were applied to measure both variables, It was determined the relationship between the implementation of teleworking for the emergency period by COVID-19 and quality of work life of university teachers of Trujillo 2020, there is highly significant relationship between the implementation of teleworking for the emergency period by COVID-19 and quality of work life of university teachers of Trujillo 2020, being the correlation coefficient Spearman Rho 0.416 which indicates regular direct correlation.

Keywords: Well-being, organization, process, satisfaction and technology

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en todo el mundo los distintos gobiernos tratando de proteger a su población decretaron medidas para realizar un distanciamiento social, realizándose la suspensión de las actividades presenciales en todo tipo de actividades y más aún la educación que fue en la región fue considerablemente rápida: se inició el 12 de marzo en Colombia y Perú y, en menos de seis días, llegó casi a la integridad de la de estudiantes y maestros de enseñanza universitaria de la región. El 17 de marzo ya llegó a una cifra de 21,7 millones de alumnos y 1,3 millones de maestros inmersos por el cierre temporal. (Instituto internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe [IESALC], 2020).

La Organización internacional del Trabajo (OIT), realizó un estudio en Colombia donde se determinó que uno de cada cinco empleados padece estrés y fatiga, siendo estos factores perjudiciales y detonantes para la salud (Portafolio, 209), así mismo el teletrabajo en Chile, afirman un 46% más carga laboral con el teletrabajo, 92% del género femenino que debe preparar alimentos además de hacer limpieza del hogar y trabajar remotamente, sintiendo el 56% de mujeres que trabajan más que en tiempos normales en oficina, mientras que los varones solo alcanzan el 36% Braga (2020).

En el Perú, el Gobierno Central decretó Estado de Emergencia para contener la propagación y avance del COVID-19, cambiando automáticamente la forma como funcionan la mayor cantidad de empresas, convirtiéndose inmediatamente el trabajo remoto o a distancia una realidad.

En el sector educación, la interrupción repentina de las actividades cara a cara depende de un entorno digital al que todos los docentes universitarios han tenido que adaptarse en cuestión de días, mostrando diferencias en el uso de diferentes plataformas virtuales, y hacer uso de diversas herramientas tecnológicas obligatorias para manejar el proceso de enseñanza a distancia, así como variedad de acceso a la conectividad, rompiendo la estructura de educación tradicional y creando una nueva cultura computacional.

En Trujillo, los docentes universitarios han tenido que afrontar una serie de dificultades improvisando de la mejor manera una forma de teletrabajo forzado

poniendo a prueba la capacidad para adaptarse y reinventarse rápidamente a un aprendizaje en un entorno desafiante, ocasionando y evidenciando una serie de problemas en la calidad de vida laboral, porque no todos los docentes disponían del entorno apropiado para desarrollar las tareas desde casa, además los docentes presentan una carga de trabajo superior cuando era presencial, debido a realizar diversas labores a través de una plataforma virtual, es más dificultoso ponerse en contacto con los estudiantes, porque no todos ellos tienen acceso a internet, además de todas las actividades del hogar no logrando en muchas veces conciliar la vida laboral con el teletrabajo realizado,

Así como lo indica Álvarez (2019), el teletrabajo aumenta el riesgo de enfermedades cardíacas, obesidad, accidentes cerebrovasculares o diabetes, provocando problemas de salud asociados con estilos de vida sedentarios y actividad física insuficiente, habiendo posibilidad de problemas ergonómicos derivados de una atención constante a los ordenadores y postura incorrecta todos estos aspectos influyen en la calidad de vida laboral de estos teletrabajadores, es por ello necesario investigar al teletrabajo y qué relación tiene en la calidad de vida laboral de los docentes universitarios.

Se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación entre La implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020?; y como problemas específicos se plantean los siguientes: ¿Cuál es el nivel de implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 de docentes universitarios, Trujillo 2020?; como segundo problema específico: ¿Cuál es el nivel calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020?; como tercer problema específico se tiene, ¿cuál es la relación entre las dimensiones de la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020?.

En cuanto a la justificación del trabajo se considerará los siguientes criterios: *conveniencia*, referido a las entidades educativas interesadas en continuar con la implementación del teletrabajo tengan conocimiento de los pro y contras de su implementación y como esto produce efectos en la calidad de vida laboral de todos sus colaboradores y como esto afecta directamente en el cumplimiento de su misión

de las instituciones educativas de enseñanza superior; *valor teórico*, porque los resultados obtenidos permitirán revisar y apoyar la teoría referente a las variables de estudio como son el teletrabajo y calidad de vida, considerando las dimensiones de cada variable de estudio en un contexto totalmente diferente a otras investigaciones realizadas en época normal. Asimismo, el trabajo tiene una *utilidad metodológica*, pues se creó un instrumento para recolectar y analizar los datos permitiendo de esta forma a ser utilizado por otros investigadores interesados en el tema en un contexto similar al que se está viviendo, y se desarrolla la investigación.

Se planteó como objetivo general: determinar la relación entre la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020. Así también, de forma específica; en primer lugar: identificar el nivel de implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 de docentes universitarios, Trujillo 2020; como segundo objetivo específico: identificar el nivel calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020; como tercer objetivo específico, identificar la relación entre las dimensiones de la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020.

La hipótesis científica planteada fue: existe relación directa y significativa entre la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo en el año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una búsqueda exhaustiva de trabajos relacionados con las variables de estudio, a nivel nacional e internacional, encontrándose que las tecnologías permiten comunicarse de una forma versátil de cualquier lugar indistintamente de la hora en que se encuentren, por lo que los docentes se están adaptando al cambio influenciado por el entorno tecnológico, siendo la tendencia el teletrabajo que ofrece flexibilidad a colaboradores moldeando las dinámicas laborales.

En Suecia, se realizó un estudio para encontrar los determinantes ocupacionales e individuales del equilibrio trabajo-vida entre trabajadores con arreglos de trabajo flexibles. Esto permite que los colaboradores puedan desempeñar su labor en cualquier momento y en cualquier lugar, presentando esta modalidad desafíos y oportunidades para las empresas. Así como para el equilibrio entre la vida laboral y vida en el hogar, se trabajó con una muestra de 2960 colaboradores de tiempo completo, se utilizó regresión lineal para el análisis con ajuste para covariables, se encontraron asociaciones negativas como: exceso de compromiso, demandas de trabajo cuantitativas, expectativas de disponibilidad y horas extras, y en las asociaciones positivas más representantes estuvieron, la información sobre el trabajo, el apoyo social y el liderazgo orientado a las relaciones, llegando a la conclusión que la flexibilidad percibida se asocia positivamente con la vida (Bjarnotoft et al., 2020).

En Costa Rica, realizaron una investigación donde se presenta la experiencia del teletrabajo internacional en una Universidad Estatal a Distancia, iniciando esta investigación en un análisis documental, entrevistas terminando en el caso de la universidad UNED, valorándose criterios institucionales y personales, concluyendo que la ejecución del teletrabajo internacional en la universidad aspectos positivos dado su impacto directo en la calidad de vida personal y laboral, así mismo manifiesta que es necesario discurrir en la cultura organizacional, instrucciones propias de la organización y atención de aspectos psicosociales de los tele trabajadoras para conseguir avances (Durán-Rodríguez, 2018).

Así mismo, un artículo desarrollado al Ministerio de Educación en el Perú, donde se determina un instrumento para evaluar la calidad de vida laboral, también se halló una correlación entre SCV y CVL, de los docentes que es significativa y

levemente moderada con predisposición negativa, se analizó los componentes para sostener progresos en las estrategias de gestión del talento humano, además se consideró condiciones objetivas y condiciones subjetivas (Reyes, 2017).

De la misma forma, en Chile en una muestra de 380 docentes a nivel nacional se investigó la calidad de vida laboral, realizando comparaciones entre variables socio-demográficas, llegando a determinar la percepción de soporte de directivos y su motivación intrínseca adecuada, consecuentemente, la alta obligación de trabajo, indicada por 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 (Miño, 2016).

En Costa Rica se realizó una investigación por Salazar-Solís (2016), donde muestra los efectos negativos y positivos del teletrabajo en el conflicto trabajo-familia. Básicamente se enfocó en analizar la influencia de seis variables conexas con las condiciones del teletrabajo en el compromiso trabajo-familia, y la suma de horas adicional trabajadas más allá de las horas normales que se realizan en la oficina, se utilizó modelos de regresión lineal múltiple en una muestra de 142 colaboradores de diversas empresas públicas, llegando a la conclusión que los factores que afectan el conflicto trabajo-familia son el área utilizada para laborar en el hogar, la presencia de familiares en casa cuando se está trabajando, la cantidad de días del teletrabajo, el tiempo que una persona ha estado tele trabajando y el nivel de compromiso que tiene un colaborador fuera del entorno laboral.

El teletrabajo se presenta en diversos vocablos, siendo éste originalmente acuñado por Nilles (1973), entre los más usuales se identifica: networking (trabajo en red), telecommuting (teledesplazamiento), home working (trabajo en casa), flexible working (trabajo flexible), remote working (trabajo a distancia), todo estos se refieren a las actividades profesionales y técnicas a través de las tecnologías de la información. El trabajo móvil basado en TIC surgió posteriormente como consecuencia que dispositivos inalámbricos más chicos y medianos como laptops y teléfonos móviles permitieron a los colaboradores laborar no solamente desde casa, sino habitualmente desde cualquier lugar donde tuvieran exigencia de hacerlo (Messenger & Gschwind, 2016).

Asimismo, Arredondo et al. (2015) Todas las organizaciones de teletrabajo

deben afrontar retos específicos, como la comunicación activa y dinámica con interacción utilizando las tecnologías de información y comunicación del entorno virtual en el que se desarrolló el teletrabajo, además se debe considerar políticas de comunicación específicas que generen estrategias.

Agudo (2014), planteó las siguientes dimensiones para un éxito en el teletrabajo: Cultura de la empresa, donde se debe considerar al compromiso, comunicación, desempeño y conocimiento; también considera a las herramientas tecnológicas, considerando los equipos informativos, internet, herramientas de comunicación y videoconferencias; Optimización de procesos como planificación, coordinación, organización, monitoreo y evaluación Por ultimo capacitación donde se debe incluir participantes, tiempo, satisfacción y asistencia.

En cuanto a la segunda variable calidad de vida laboral, hasta ahora existen diferentes definiciones de calidad de vida en el trabajo, pero se consideró al aporte de Lau (2000), quien la define como el conjunto de condiciones que son favorables para el colaborador y que permiten fortalecer su satisfacción personal, ésta puede reflejarse gracias a las recompensas, oportunidades de desarrollo y a la seguridad laboral.

En cuanto a las dimensiones de la calidad de vida laboral se consideró lo indicado por Easton y Van Laar (2012), citado por Cardoso (2019), entre éstas se encuentra el *bienestar general*, que considera la satisfacción general un bienestar psicológico amplio considerando la salud física. Cuando los colaboradores se sientan feliz hay mayor probabilidad de que se encuentra laborando eficaz y eficientemente, al contrario, si se siente insatisfecho su labor se verá afectado; *interfaz de trabajo en casa*, se refiere al equilibrio que debe existir entre lo personal y la vida laboral, manifestando una percepción de vida fuera y dentro del trabajo, significando la homeóstasis en varios casos donde se requerirá flexibilidad por uno y otro parte para lograr conformidad; igualmente se considera la otra dimensión *satisfacción laboral y profesional*, referente a las condiciones del trabajo que deben ser las más adecuadas, para ello es necesario autoestima, sentido de logro; en resumen, se puede indicar que los colaboradores perciben su trabajo considerando varios aspectos.

Otra dimensión considerada es el *control en el trabajo*, es el nivel que el

colaborador percibe en poner en práctica lo que considera una forma correcta del entorno laboral, o viendo la posibilidad de decidir en una de las partes requeridas, ya que cualquier cambio realizado en sus áreas los afectará directamente. Así mismo, consideran a *condiciones de trabajo*, y por último el *estrés* que puede ocasionar el trabajo

En cuanto al marco legal en el Perú se tiene la Ley No.30036, que tiene por finalidad normar el teletrabajo, como una particularidad singular de prestación de servicios diferente por usar tecnologías de la información y telecomunicaciones (TIC), en las instituciones privadas y públicas y suscitar normas públicas para certificar el cumplimiento (Ley 30036, 2013).

Por otro lado, la Ley define las telecomunicaciones, en su artículo segundo, aclarando el desempeño subordinado sin trabajar realmente en el lugar de trabajo y utilizando el control y la supervisión de las TIC de manera continua y dinámica: las características de las telecomunicaciones son: en ausencia de presencia física de los empleados, se realiza la tarea subordinada. El empleado monitorea y controla el trabajo, a su vez, a través de la computadora, las telecomunicaciones y otros medios similares, a través de la compañía que mantiene contacto con él. Los empleadores proporcionan recursos físicos y métodos informáticos, dependencia técnica y propiedad de los resultados, etc., que pueden ayudar a representar la naturaleza subordinada de dicho trabajo (Ley 30036, 2013).

Decreto Supremo No.010-2020-TR, establece regulaciones para trabajo a larga distancia en el sector privado, en relación al trabajo remoto mencionado en el Decreto de Urgencia No.026-2020, que proporciona varias medidas específicas y temporales para prevenir la propagación del COVID-19.

La implementación y puesta en marcha del teletrabajo como una modalidad laboral lleva a las universidades un nuevo reto y al mismo tiempo a los actores como son los docentes universitarios lograr una mejor calidad de vida laboral, Sin embargo, es necesario considerar El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002), el cual habla en alguna medida los beneficios y riesgos potenciales del teletrabajo en diferentes partes del mundo ya que va más allá de un horario de oficina normal.

III. METODOLOGÍA

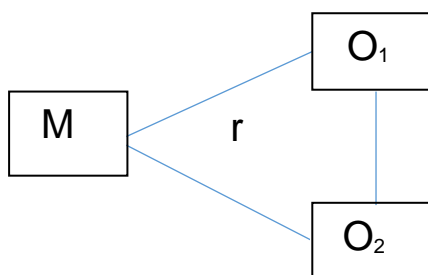
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Investigación de enfoque cuantitativo y por el fin que persigue aplicada, porque se aplicó conocimientos pre establecidos en un caso práctico.

Diseño de investigación:

El diseño de la presente investigación es no experimental y de acuerdo a la temporalidad transversal, puesto que no se manipuló las variables en estudio para ver su comportamiento en un momento determinado y alcance correlacional, porque buscó la relación entre las variables de estudio.



Dónde:

M: Docentes universitarios de la ciudad de Trujillo

O₁: Observación de la variable 1, implementación del teletrabajo

O₂: Observación de la variable 2, calidad de vida laboral

r : Relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Implementación del Teletrabajo. Según la Organización internacional de Trabajo (OIT), indica entre las definiciones que la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación (Vittorio, citado en MinTIC, 2012).

Variable 2: Calidad de vida laboral. Conjunto de condiciones que son favorables para el colaborador y que permiten fortalecer su satisfacción personal, ésta puede reflejarse gracias a las recompensas, oportunidades de desarrollo y a la seguridad laboral (Lau, 2000).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Docentes universitarios que actualmente se encuentran trabajando bajo la modalidad de teletrabajo, en Trujillo.

3.3.2 Muestra

Se consideró un tamaño de muestra necesario para realizar la estimación del coeficiente de correlación alcanzando el valor de 62 docentes universitarios, los cuales fueron encuestados.

- **Criterios de inclusión:** Se consideró a docentes que se encontraban laborando a tiempo completo.
- **Criterios de exclusión:** No se consideró a docentes universitarios que no se encontraban laborando en la modalidad de teletrabajo.

3.3.1. Muestreo

Se aplicó la fórmula de muestreo para estimar el coeficiente de correlación considerándose un valor de alfa de 0.01 y un valor de beta de 0.95, se asumió un valor de correlación previo al nivel medio de 0.5, dando una cantidad de 62 docentes a investigar.

3.4. 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

Validez

La validez estuvo a cargo de dos expertos en Gestión del talento humano, y un estadístico y un metodólogo, quienes evaluaron cada uno de los enunciados.

Tabla 2

Listado de evaluadores de instrumentos de recolección de datos

Expertos	Grado académico
Alburuqueque Arana Fausta.	Doctora
Aguilar Aragón Nancy Deifilia	Doctora
Calvanapón Alva, Flor Alicia	Doctora
Cárdenas Rodríguez Karina Jacqueline	Magíster

De acuerdo a los resultados se calculó el indicador de V-Aiken, el cual obtuvo el valor de 1, lo que significa que la validez es fuerte.

Confiabilidad

Se usó del coeficiente de Alpha de Cronbach para determinar el nivel de consistencia interna de cada uno de los instrumentos utilizados. Tras la aplicación de los instrumentos a una muestra piloto de 20 individuos se obtuvo los siguientes coeficientes por instrumento:

Tabla 3

Coefficientes del Alfa de Cronbach de los instrumentos

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Consistencia interna
Instrumento 1: Implementación del teletrabajo	0.955	Excelente
Instrumento 2: Calidad de vida laboral	0.928	Excelente

3.5. Procedimientos

Para la realización de la investigación se desarrollaron las siguientes actividades: En primer lugar: Sistematización de la información secundaria para conocer el estado del arte de las variables a partir de la lectura y evaluación de bibliografía de consulta y de referencia; posteriormente de

acuerdo al conocimiento y caracterización de experiencias relevantes sobre la implementación del teletrabajo y calidad de vida laboral de docentes universitarios, se definió y estructura una base de datos integrando las dimensiones e indicadores requeridas para la medición de las variables de estudio y de esta forma proceder mediante la evaluación de los instrumentos por personas expertas en el área, al mismo tiempo se buscó su consistencia interna; posteriormente se explicó a cada docente que formó parte del proceso de investigación el llenado de los cuestionarios para de esta forma poder vaciar la información en hojas de Excel, así como en el software SPSS, para su respectivo análisis e interpretación de la información; por último, se redactó el informe final y se procedió a su respectiva defensa ante el jurado que fue elegido de la línea respectiva.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos se hizo uso de herramientas descriptivas e inferenciales, y el uso de soporte tecnológico como hojas de cálculo en Excel y el software SPSS. Para determinar la relación entre las variables de estudio, así como en las dimensiones de la variable implementación del teletrabajo hacia calidad de vida laboral, se evaluó la normalidad de los datos recolectados para posteriormente decidir la aplicación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró principios de buenas prácticas en investigación referente al marco conceptual, antecedentes y otros segmentos. En relación a los antecedentes, estos fueron citados señalando el o los autores que realizaron la publicación. Estas citas fueron detalladas haciendo uso de las normas APA, así mismo, en el caso del marco conceptual y en la descripción de la realidad problemática. Los cuestionarios fueron aplicados y posteriormente su información fue procesada sin sufrir alteraciones, con la finalidad de que esta investigación sea un aporte de calidad e integridad para otros investigadores.

IV. RESULTADOS

4.1. Objetivo específico 1: Identificar el nivel de implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 de docentes universitarios, Trujillo 2020.

Tabla 4

Nivel de Implementación del teletrabajo por el período de emergencia por COVID-19 de docentes universitarios de Trujillo 2020.

Variable/Dimensión	Nivel	n _i	Porcentaje
Teletrabajo	Deficiente	2	3%
	Regular	9	15%
	Eficiente	51	82%
Cultura organizacional	Deficiente	2	3%
	Regular	18	29%
	Eficiente	42	68%
Herramientas tecnológicas	Deficiente	2	3%
	Regular	7	11%
	Eficiente	53	85%
Optimización de procesos	Deficiente	2	3%
	Regular	11	18%
	Eficiente	49	79%
Capacitación	Deficiente	2	3%
	Regular	22	35%
	Eficiente	38	61%

Nota: n_i=Cantidad de docentes

Interpretación

Referente a la variable implementación del teletrabajo, se identificó que tiene un nivel eficiente, el 82% de docentes investigados lo percibieron y al mismo tiempo en cuanto a las dimensiones: Cultura organización determinaron el 68% de docentes universitarios que se encuentra en un nivel eficiente siendo el indicador que predomino el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos, Así mismo, referente a herramientas tecnológicas determinaron que se encuentra en un nivel eficiente percibido por el 85% de docentes universitarios siendo el indicador más predominante el acceso a internet; en cuanto a optimización de procesos el 79% indicó que se encuentra en un nivel eficiente siendo el indicador más predominante la evaluación por el cumplimiento de actividades por los jefes inmediatos; Así mismo en capacitación indicaron el 61% que se encuentra en un nivel eficiente siendo

el indicador más predominante la participación de todos los colaboradores en las capacitaciones.

4.2. Objetivo Específico 2: Identificar el nivel calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020.

Tabla 5

Nivel de calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020.

Variable/Dimensión	Nivel	n _i	Porcentaje
Calidad de vida laboral	Deficiente	3	5%
	Regular	20	32%
	Eficiente	39	63%
Bienestar general	Deficiente	3	5%
	Regular	21	34%
	Eficiente	38	61%
Interfaz de trabajo a domicilio	Deficiente	7	11%
	Regular	13	21%
	Eficiente	42	68%
Satisfacción laboral y profesional	Deficiente	3	5%
	Regular	15	24%
	Eficiente	44	71%
Control en el trabajo	Deficiente	3	5%
	Regular	25	40%
	Eficiente	34	55%
Condiciones en el trabajo	Deficiente	4	6%
	Regular	23	37%
	Eficiente	35	56%
Estrés en el trabajo	Deficiente	22	35%
	Regular	25	40%
	Eficiente	15	24%
Calidad de vida general	Deficiente	4	6%
	Regular	10	16%
	Eficiente	48	77%

Nota: n_i=Cantidad de docentes

Interpretación

Referente a la variable calidad de vida laboral el 63% de docentes universitarios indicaron que se encuentra en un nivel eficiente, en cuanto a dimensiones a bienestar general el 61% de docentes universitarios determinaron que se encuentra en un nivel eficiente siendo el indicador más

elevado es que perciben que les salen bien las cosas, así mismo, referente a la dimensión interfaz de trabajo a domicilio el 68% de docentes determinaron que se encuentra en un nivel eficiente, siendo el indicador más relevante la posibilidad de compaginar el trabajo y la vida familiar; en cuanto a la dimensión satisfacción laboral y profesional el 71% de docentes universitarios indicaron que se encuentra en un nivel eficiente siendo el indicador más relevante desarrollar habilidades nuevas; en cuanto a la dimensión control en el trabajo el 55% indicaron que se encuentran en un nivel eficiente siendo el indicador más relevante la involucración en decisiones que afectan el área de trabajo; así mismo, en la dimensión condiciones en el trabajo el 56% indicio que se encuentra en un nivel eficiente y el indicador más relevante es la percepción que se encuentran en un ambiente seguro; en cuanto a la dimensión estrés en el trabajo el 40% indico que es regular y esto por el indicador que se sienten excesivamente estresado/a en el trabajo; en cuanto a la dimensión calidad de vida general el 77% de docentes universitarios indicaron que se encuentra en un nivel eficiente.

4.3. Objetivo Específico 3: Identificar la relación entre las dimensiones de la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020.

Tabla 6

Análisis de correlación entre las dimensiones de la implementación del teletrabajo con la calidad de vida laboral de docentes universitarios

Dimensiones de la implementación del teletrabajo	Coeficiente y significancia	
Cultura Organizacional	Rho de Spearman	,454**
	Sig. (bilateral)	,000
Herramientas Tecnológicas	Rho de Spearman	,427**
	Sig. (bilateral)	,001
Optimización Procesos	Rho de Spearman	,337**
	Sig. (bilateral)	,007
Capacitación	Rho de Spearman	,347**
	Sig. (bilateral)	,006

Nota: Sig.=Significancia

Interpretación

Se observa en la tabla que los valores de la sig. de 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 por el periodo de emergencia por COVID-19 de docentes universitarios de Trujillo 2020, se tiene también los valores de los coeficientes de correlación Rho-Spearman siendo respectivamente 0.454, 0.427 para las dimensiones de la cultura organizacional y herramientas tecnológicas consideradas una correlación directa regular, por otro lado, para las dimensiones optimización de procesos y capacitación los coeficientes de correlación Rho de Spearman 0.337 y 0.347 indicando correlación directa baja respectivamente.

- 4.3. Objetivo General:** Determinar la relación entre la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo en el 2020.

Tabla 7

Análisis de correlación entre la implementación del teletrabajo y la calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo en el 2020.

Variable	Coeficiente y significancia	
Teletrabajo	Rho de Spearman	,416**
	Sig. (bilateral)	,001
	Docentes universitarios estudiados	62

Nota: Sig.=Significancia

Interpretación

Se observa en la tabla el valor de la sig. $0.001 < 0.05$, lo cual indica que hay relación altamente significativa entre la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.416 el cual indica correlación directa regular.

Contrastación de Hipótesis

Ho: No existe relación directa y significativa entre la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020

H1: Existe relación directa y significativa entre la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes Universitarios de Trujillo 2020

Para poder determinar la prueba estadística más idónea para la contrastación se realizó la prueba de normalidad aplicadas en las variables del estudio, observando la Sig.: $0.000 < 0.05$ lo cual indicó que las variables no siguen una distribución normal, por lo que para realizar la contrastación de la hipótesis se realizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman. En este análisis se rechazó la hipótesis nula, debido a un Sig. < 0.01 , lo que reflejó que existe una relación directa y significativa entre la implementación del teletrabajo y la calidad de vida laboral en docentes universitarios en el periodo de emergencia por COVID-19.

V. DISCUSIÓN

Se planteó como primer objetivo específico: Identificar el nivel de implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 de docentes universitarios, Trujillo 2020; Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), indicó entre sus definiciones que la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación (Vittorio, citado en MinTIC, 2012). En la presente investigación se encontró que el nivel de implementación del teletrabajo se encuentra en un nivel eficiente percibido por un 82% de docentes universitarios, encontrándose eficiente en todas las dimensiones investigadas como cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos y capacitación. Por su parte, los resultados de Durán-Rodríguez (2018), coincidieron con la investigación realizada siendo positivos e indicaron que permite continuar aprendiendo y mejorando en todos los aspectos. Dado a esto, hablar de teletrabajo hoy en día, ya no es un experimento, porque el cierre de las universidades a escala mundial igual como los otros centros de estudios oblige a que todas las clases se den desde casa por lo tanto los docentes tienen que adaptarse de forma obligatoria a esta nueva modalidad, una realidad a la que se enfrentan actualmente a nivel internacional

Se propuso como segundo objetivo específico: Identificar el nivel de calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020; Según Lau (2000) indicó que la calidad de vida laboral como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven, en la presente investigación se encontró un nivel de calidad de vida laboral eficiente percibido por el 63% de docentes, siendo las dimensiones que es percibido por más del 50% calidad de vida general, condiciones de trabajo, control en el trabajo, satisfacción laboral y profesional, interfaz de trabajo a domicilio, bienestar general y calidad de vida laboral; sin embargo, un 40% de docentes perciben estrés en el trabajo. Por su parte, los resultados de Miño (2016) quien investigó a 380 docentes indica que los docentes perciben una alta carga de trabajo, manifiestan falta de tiempo para la vida personal, además estrés, carga de responsabilidad y una baja satisfacción con la remuneración percibida existiendo dificultad para desconectarse al acabar la jornada de trabajo, asimismo Reyes (2017), encontró en su investigación que los docentes perciben una relación significativa y ligeramente moderada con tendencia

a negativa referente a la calidad de vida laboral con la calidad de vida personal, siendo lo dicho base para sustentar mejoras en las políticas de recursos humanos del Ministerio de Educación en el Perú. Dado a esto, puede considerarse que además de toda la crisis sanitaria por la que se está atravesando y el rápido desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación ha provocado grandes cambios en la sociedad moderna en todos los ámbitos, uno de los cuales es precisamente el relacionado con el aspecto educativo, obligando a los docentes que hoy día se trabaje desde casa, sin embargo, es necesario ser auto disciplinados además de contar con las condiciones en el trabajo.

Como tercer objetivo específico se planteó: Identificar la relación entre las dimensiones de la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020. Según Reguant-Álvarez et al. (2018), indican cuando se realiza una investigación empírica en cualquier campo de la educación, la salud u otra disciplina, una de nuestras tareas es conocer las relaciones que existen entre dos o más variables: el grado de relevancia, aumento o disminución inversa conjunta o proporcional, posible influencia mutua o relación casual. En la presente investigación se encontró que existe relación directa tanto regular como baja entre todas las dimensiones de teletrabajo con calidad de vida laboral. Por su parte, los resultados de Salazar-Solis, (2016) revelaron que los factores que afectan el conflicto trabajo-familia 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 teletrabajando y el alcance de la responsabilidad. un trabajador tiene fuera del entorno laboral. También Duran-Rodríguez (2018) determinó que se aportan algunas de las paradojas del Teletrabajo en general y del Teletrabajo internacional en específico, focalizando en que, si bien el sentido de pertenencia a la institución se ve fortalecido, hay que trabajar más claramente en estrategias para alcanzar el equilibrio vida personal-familia-trabajo-tiempo libre-ocio, de especial relevancia en esta modalidad. Dado a esto, puede considerarse que se debe realizar investigaciones para determinar si el efecto del nivel de responsabilidades que los docentes tienen fuera del entorno laboral sobre el conflicto trabajo-familia cambia según la persona.

Se propuso como objetivo general: Determinar la relación entre la

implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020, Según Reguant-Álvarez (2018), si se estudian variables sobre un mismo grupo de sujetos, además de conocer los estadísticos de cada una de las variables, se puede identificar la distribución conjunta, el conocimiento del modo en cómo se relacionan esos datos entre sí. En la investigación se encontró que existe relación directa y altamente significativa entre la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020. Por su parte, los resultados de Bjärntoft (2020). La calidad de vida, a través de la disminución de los conflictos entre el trabajo y la familia, por ejemplo, han producido resultados que se contradicen entre sí, lo que puede explicarse por las diferencias en las condiciones de trabajo de los individuos. Esta investigación pone a prueba diferentes hipótesis sobre diversas condiciones que pueden contribuir a que el teletrabajo tenga un efecto positivo o negativo. En concreto, se encontró que el espacio utilizado en el hogar para el teletrabajo tiene un efecto en el conflicto trabajo-familia. Dado a esto, puede considerarse que, una implicación inicial es la necesidad de considerar elementos propios del entorno en el que se llevará a cabo el teletrabajo, ya que pueden jugar un papel desfavorable en la conciliación de la vida familiar y laboral. Un entorno, en el que los teletrabajadores no dispongan de un espacio adecuado para trabajar, o donde estarán rodeados de personas en casa mientras trabajan, impide este tipo de conciliación. Además, aquellos teletrabajadores que tienen muchas responsabilidades fuera de su entorno laboral pueden experimentar problemas. Por lo tanto, las organizaciones deben ser conscientes de quién está asignado al teletrabajo y las condiciones en las que trabajarán esas personas. Si esas condiciones no son favorables, será necesario buscar mecanismos para evitar que el teletrabajo genere conflictos en lugar de los beneficios esperados. Concientizar a los trabajadores sobre los conflictos que pueden experimentar cuando hay otras personas en casa, o cuando tienen muchas responsabilidades no laborales, ayudará a prevenir estos efectos negativos desde el principio. Brindar consejos sobre la gestión eficaz del tiempo también será de gran ayuda.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020, hay relación altamente significativa entre la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.416 el cual indica correlación directa regular.
2. Se identificó el nivel de implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 en las universidades de Trujillo en el año 2020; fue eficiente con un 82%, según la percepción de los docentes.
3. Se identificó el nivel calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 2020 el cual es eficiente percibido por el 63% de los docentes.
4. Se identificó la relación entre las dimensiones de la implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios de Trujillo 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 0.454, 0.427 para las dimensiones de la cultura organizacional y herramientas tecnológicas consideradas una correlación directa regular, por otro lado, para las dimensiones optimización de procesos y capacitación los coeficientes de correlación Rho de Spearman 0.337 y 0.347 indicando correlación directa baja respectivamente.

VII. RECOMENDACIONES

Las jefaturas de cada carrera profesional, deben establecer diversas alternativas de comunicación, a fin de que ésta no se limite a aspectos laborales; sino también, a aspectos sociales, a fin de concretar mejores ambientes laborales y continuar con las relaciones tradicionales que se suscitan de forma física.

Establecer cronogramas de visitas por parte de especialistas en tecnologías de la información, en las diversas universidades de la provincia y nacional, para que puedan realizar un diagnóstico de las condiciones en los lugares de trabajo de los docentes, y así se pueda adaptar ergonómicamente y tecnológicamente de acuerdo a sus necesidades.

Las instituciones universitarias, así como las dedicadas a la formación académica mediante el trabajo remoto, deben brindar atención a los hábitos de manejo de estrés de los docentes universitarios, a fin de que éstos no se vean afectados en periodos de alta demanda laboral.

REFERENCIAS

- 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.
- Agulló, E. (1997). Naturaleza psicosocial del trabajo: significado, centralidad, socialización, futuro». En Agulló, E. Jóvenes, trabajo e identidad. Universidad de Oviedo: Servicio de Publicaciones.
- Agudo Moreno, M.J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información* 4, ISSN 2253-8429, 172-187
- Arredondo Rodríguez, D.M. & Granda García, A.M. (2015). Teletrabajo: la asertividad como estrategia de comunicación en el mundo laboral. *Revista Reflexiones y saberes*, 3 (4) 48-55. Recuperado de: <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/731/1258>.
- Bjärntoft, 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.
- Blanco, A. (1985). La calidad de vida: supuestos psicosociales. En Morales, J.F., Blanco, A., Huici, C. y Fernández, J.M. *Psicología Social Aplicada*. Bilbao: DDB
- Casas J. & Co. (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios *Revista de administración sanitaria*, Vol VI - No. 23.
- Dolan S. & Co. (1999) La gestión de los recursos humanos Madrid: McGraw-Hill.
- Durán-Rodríguez, M. M. (2018). El teletrabajo internacional como estrategia innovadora en la gestión de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica

(UNED). <https://doi.org/10.22490/25904779.2909>.

Fernández & Co. (2000) Satisfacción de los profesionales de Atención Primaria del Área 10 del INSALUD de Madrid *Revista Esp Salud*, Vol 74.

Fernández Ríos, M. (1999). Diccionario de RRHH. Organización y dirección. Madrid: Díaz de Santos.

Gabini, S. (2017). Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una explotación empírica (tesis doctoral: Universidad Nacional de la Plata). http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Granados, I. (2014). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI. Facultad de Psicología UNMSM.* 14(2). DOI:10.15381/rinvp.v14i2.2109.

Jiménez, A. (2009). El efecto del teletrabajo sobre el rendimiento profesional, la motivación, el ambiente y la economía; Universidad Estatal a Distancia.

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

Loli A. y Cuba E. (2007). Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias *Revista de Investigación en Psicología*, 10(1).

Mann, S. & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211.

Messenger, J. y Gschwind, L. (2016), 'Three generations of telework: New ICT and the (r) evolution from home office to virtual office', *New Technology, Work and Employment*, Vol. 31, Nº 3, pp. 195-208

Montreuil, Sylvie & Lippel, Katherine (2003). Telework and occupational health: A Quebec empirical study and regulations implications. *Safety Science*, 41,

339-358.

Miño A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes Chilenos, *Summa Psicológica* UST, ISSN 0718-0446, 13(2), págs. 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.

Organización Internacional del Trabajo y Organización Nacional de Comercio (2009) La Globalización y el Empleo Informal en los países en Desarrollo. Ginebra. P.45-59.

Organización internacinal del trabajo (2010). Working from Home: A potential measure for mitigating the COVID-19 pandemic. [Trabajando desde casa: una medida potencial para mitigar la Pandemia de COVID-19.]
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/PolicyBrief_WorkingfromHome.pdf.

Pabón-Montealegre, M.V., C. & Muñoz- Zapata, D.E. (2018). Comunicación y Teletrabajo para la convergencia generacional: Análisis de casos de empresas de comunicación en Medellín, Colombia. *Comhumanitas: Revista Científica de Comunicación*, 9(1), 16-27.

Peiró, P. (1998). Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. Psicología de la seguridad laboral. Consultado el 15 de diciembre del 2010 en [http://www.uv.es/meliaj/ Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF](http://www.uv.es/meliaj/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF).

Peiró,J.(1999) Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Piramide.

Peiró,J.y Co.(1996): Tratado de psicología del trabajo. Madrid: Síntesis

Pulido-Navarro, M. & Noriega-Elio, M.(2003). Objective and subjective working conditions and psychophysical disorders [Condiciones objetivas y subjetivas de trabajo y trastornos psicofísicos]. *Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro*, 19(1):269-277, jan-fev, 2003.

- Reyes, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(1), pp. 119 - 134
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13360>.
- Reguant-Álvarez, M., Vilà-Baños, R., y Torrado-Fonseca, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 11(2), 45–60.
<http://doi.org/10.1344/reire2018.11.221733>.
- Rodríguez, JM & Co. (1997). El reto del trabajo en equipo. Biblioteca IESE de Gestión de Empresas Barcelona, Ediciones Folio. S.A.
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002) Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social *Psicothema*, 14(4).
- 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.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. (2002). Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. *Woman in Management Review*, 17(3-4). 157-170.
- Turcotte, P.R. (1985). Calidad de vida en el trabajo. Madrid: Trillas. Referencias electronicas *Education Fund, Business for Social Responsibility*:
<http://www.accionrse.cl/app01/home/calidadLaboral.html>.
- Unesco (06 de abril del 2020). COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-060420-ES-2.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matrices de operacionalización de variables

Tabla 8

Matriz de operacionalización de la variable implementación del teletrabajo

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Implementación del teletrabajo	Según la Organización internacional de Trabajo (OIT), indica entre las definiciones que “la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación” (Vittorio, citado en MinTIC, 2012).	Para medir la variable se consideró como dimensiones utilizadas por Suarez (2020)	Cultura Organizacional	Compromiso	Ordinal
				Comunicación	
				Desempeño	
			Herramientas tecnológicas	Conocimiento	
				Equipos informáticos	
				Internet	
				Herramientas de comunicación	
				Herramientas de videoconferencia	
				Planificación	
			Optimización de Procesos	Coordinación	
				Organización	
				Monitoreo	
			Capacitación	Evaluación	
Participantes					
Tiempo					
Satisfacción					
				Asistencia	

Tabla 9*Matriz de operacionalización de la variable implementación del teletrabajo*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Calidad de vida laboral	Conjunto de condiciones que son favorables para el colaborador y que permiten fortalecer su satisfacción personal, ésta puede reflejarse gracias a las recompensas, oportunidades de desarrollo y a la seguridad laboral (Lau, 2000).	Para medir la variable se utilizó un cuestionario de Castro (2019)	Bienestar general	Sentimiento de bienestar Depresión Satisfacción con la vida Vida ideal Satisfacción general Sentimiento de felicidad	Ordinal
			Interfaz de trabajo a domicilio	Organización flexible Adecuación Apoyos jefes	
			Satisfacción laboral y profesional	Metas y objetivos Uso de habilidades Reconocimiento Desarrollo de habilidades Oportunidades profesionales Formación adecuada	
			Control en el trabajo	Capacidad de expresión Involucramiento en decisiones Toma de decisiones	
			Condiciones en el trabajo	Condiciones de trabajo Ambiente seguro Condiciones satisfactorias	
			Estrés en el trabajo	Presión Sentimiento de estrés	
			Calidad de la vida general	Satisfacción con vida laboral	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de implementación del Teletrabajo

(Adaptado de Suarez, 2020)

El presente cuestionario tiene por finalidad Identificar el nivel de Implementación del Teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 laboral de docentes universitarios, Trujillo 2020.

Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración.

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará un conjunto de oraciones referidas a los sentimientos que la gente experimenta acerca de su trabajo. Le pedimos que indique en qué medida cada oración refleja lo que Ud. siente, empleando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre

Responda marcando una "X" en el número que mejor refleje su opinión

Seleccione sólo una opción por cada oración

No deje respuestas sin contestar

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Siente que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido fácilmente adaptarse a ella					
2	Siente que es importante su trabajo, comparte del equipo que labora a distancia					
3	Se siente motivado para aportar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto					
4	Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo					
5	Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma el tiempo y ritmo de dedicación a su trabajo.					
6	Considera que la comunicación existente en todos los niveles de la Institución es buena					
7	Permiten participar en la Institución con opiniones o sugerencias					
8	Recibe la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de tareas					
9	Se siente motivado a dar todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo					
10	Siente que la institución (universidad) valora el trabajo desarrollado por su persona					

11	Recibe la retroalimentación / feedback necesaria y continua sobre la manera en la que se desempeña.					
12	Tiene dominio en el manejo y uso de las herramientas telemáticas tales como: correo electrónico, navegación Web, entre otros.					
13	Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencias, ws, entre otros.					
14	Ha sido necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos.					
15	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptops, computadora de escritorio, Tablet, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente.					
16	Cuenta con acceso a internet					
17	Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto					
18	Utiliza la telefonía celular, para comunicarse y para cumplir con sus actividades de trabajo					
19	Utiliza el whats App y correo electrónico, para enviar y recibir información, de su trabajo.					
20	Utiliza aplicaciones como zoom, webex cisco, Skype, BB, Google Meet, entre otros para video conferencias de reuniones y capacitaciones.					
21	Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo					
22	Coordina con los responsables lo relativo al mejoramiento de los procesos que realizan en la universidad.					
23	Se ha especificado los procedimientos o pautas para el cumplimiento de sus funciones.					
24	Los jefes de áreas monitorean el cumplimiento de actividades					
25	Los jefes de áreas evalúan el cumplimiento de actividades					
26	Se preocupan que las capacitaciones que se desarrollan sean con la participación de todos los colaboradores					
27	Considera que el tiempo del desarrollo de la capacitación es lo suficiente					
28	Los temas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas					
29	Siempre participa en las capacitaciones					

Muchas gracias por su colaboración

Cuestionario de Calidad de vida laboral (Adaptado de Easton y Van Laar, 2012)

Edad:

Tiempo de servicio:

0-5 5-10 10-20 20-30..... 30 a mas

Condiciones de servicio:

Contratado..... Nombrado.... Tiempo Parcial:..... Tiempo Completo:.....

INSTRUCCIONES:

Su respuesta es muy importante para nosotros. Responda según corresponda su caso.

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo

Responda marcando una "X" en el número que mejor refleje su opinión

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo					
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo					
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo					
4	Me siento bien en este momento					
5	Mi organización me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar					
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales					
7	Me siento presionado en el trabajo a menudo					
8	Cuando he hecho un buen trabajo mi jefe me lo reconoce					
9	Recientemente, he estado descontento y deprimido					
10	Estoy satisfecho con mi vida					
11	Me animan a desarrollar habilidades nuevas					
12	Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo					
13	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente					
14	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles					
15	En muchos aspectos mi vida es casi ideal					
16	Trabajo en un ambiente seguro					

17	En general, me salen bien las cosas					
18	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo					
19	A menudo me siento excesivamente estresado/a en el trabajo					
20	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo					
21	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz					
22	Las condiciones laborales son satisfactorias					
23	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público					
24	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral					

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 3: Análisis complementario

Cálculo de la muestra

Para hallar la muestra se aplicó la fórmula para la estimación del coeficiente de correlación:

$$n = \left[\frac{Z_{1-\alpha/2} + Z_{1-\beta}}{\frac{1}{2} \ln \left(\frac{1+r}{1-r} \right)} \right]^2 + 3$$

$$n = \left[\frac{2,576 + 1,64}{\frac{1}{2} \ln \left(\frac{1+0,5}{1-0,5} \right)} \right]^2 + 3 = 62$$

Alfa:	0.01
Potencia estadística:	0.95
r:	0.5
Número de docentes	62

Tabla 10

Pruebas de normalidad para las variables de estudio

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,127	62	,014
Calidad de Vida Laboral	,147	62	,002

Tabla 11

Prueba de Normalidad para las dimensiones de la variable implementación del teletrabajo

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima	,142	62	,003	,954	62	,021
Organizacional						
Herramientas Tecnológicas	,174	62	,000	,810	62	,000
Optimización	,130	62	,011	,915	62	,000
Capacitación	,145	62	,002	,948	62	,010

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 12

Prueba de Normalidad para las dimensiones de la variable calidad de vida laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar General	,154	62	,001	,890	62	,000
Interfaz Trabajo Domicilio	,246	62	,000	,893	62	,000
Satisfacción Laboral Profesional	,126	62	,016	,899	62	,000
Control Trabajo	,154	62	,001	,927	62	,001
Condiciones Trabajo	,186	62	,000	,920	62	,001
Calidad Vida General	,306	62	,000	,826	62	,000
Estrés	,151	62	,001	,948	62	,011

a. Corrección de significación de Lilliefors