

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**TRABAJO REMOTO Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA  
LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNIVERSIDADES  
PRIVADAS. REGIÓN LAMBAYEQUE 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**NATHALY ROSMERI CORDOVA TRIGOSO**

**ASESOR**

**RAFAEL CAMILO GIRON CORDOVA**

<https://orcid.org/0000-0002-0381-083X>

**Chiclayo, 2022**

**TRABAJO REMOTO Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD  
DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE  
UNIVERSIDADES PRIVADAS. REGIÓN  
LAMBAYEQUE 2020**

**PRESENTADA POR:  
NATHALY ROSMERI CORDOVA TRIGOSO**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**APROBADA POR:**

Angel Eduardo Llatas Rivas  
PRESIDENTE

Maria De Las Mercedes Elizabeth Vigo Galvez  
SECRETARIO

Rafael Camilo Giron Cordova  
VOCAL

## **Dedicatoria**

A mis padres Edinson Cordova Flores y Dainis Trigoso Ramos, por haber vivido junto a mi esta etapa de crecimiento personal y profesional. Agradezco su apoyo incondicional, su ejemplo de perseverancia y dedicación, así como también por su paciencia y amor a lo largo del tiempo.

## **Agradecimientos**

Expreso la muestra de gratitud a mis maestros y a mi asesor Camilo Rafael Girón Cordova por el esmero, apoyo y guía en todo el proceso de la construcción del presente trabajo. También a mis amigas Alejandra Gutiérrez Sernaqué, Marcia Ramírez Ocaña, Lisbeth Rojas Olivera y Sheila Zumaeta Rivera por apoyarme en todo momento.

## ÍNDICE

<b>Resumen</b> .....	5
<b>Abstract</b> .....	6
<b>Introducción</b> .....	7
<b>Revisión de Literatura</b> .....	8
<b>Materiales y métodos</b> .....	13
<b>Resultados y Discusión</b> .....	15
<b>Conclusiones</b> .....	23
<b>Recomendaciones</b> .....	23
<b>Referencias</b> .....	25
<b>Anexos</b> .....	28

## Resumen

La Covid-19 ha modificado la manera de llevar la vida en todo el mundo, ha transformado el entorno educativo, provocando cambios en la manera de enseñanza, ya que este sector tuvo que proteger la salud de sus colaboradores, pasando de una presencialidad a transformar de manera repentina a la virtualidad. De esta manera, la presente investigación se desarrolla con el propósito de conocer cuál fue el impacto de esta modalidad de empleo en la vida laboral de los colaboradores. Donde, el objetivo general fue determinar si el trabajo remoto impacta en la calidad de vida laboral de los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque 2020. La investigación tuvo un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, porque se emplearon las estadísticas para medir las variables de estudio (trabajo remoto y calidad de vida laboral). El nivel es explicativo y se probó causa-efecto de las variables. Se utilizó como instrumento el cuestionario a través de la técnica encuesta en la que participaron 367 docentes de diferentes universidades privadas de la Región. Los resultados obtenidos demostraron una influencia moderada del trabajo remoto en la calidad de vida laboral.

**Palabras clave:** Trabajo remoto, calidad de vida laboral, universidades

**Clasificaciones JEL:** M12, M15, M51, M54

## **Abstract**

The Covid-19 has modified the way of leading life around the world, it has transformed the educational environment, causing changes in the way of teaching, since this sector had to protect the health of its collaborators, going from a presence to transform suddenly to virtuality. In this way, the present research is developed with the purpose of knowing what was the impact of this type of employment in the working life of the collaborators. Where, the general objective was to determine if remote work impacts the quality of working life of private university teachers. Lambayeque Region 2020. The research had a non-experimental design, with a quantitative approach, because statistics were used to measure the study variables (remote work and quality of work life). The level is explanatory and the cause-effect of the variables was tested. The questionnaire was used as an instrument through the survey technique in which 367 teachers from different private universities in the Region participated. The results obtained showed a moderate influence of remote work on the quality of working life.

**Keywords:** Remote work, quality of work life, universities

**JEL classifications:** M12, M15, M51, M54

## Introducción

El avance tecnológico y su desarrollo han traído grandes cambios para la sociedad, están modificando la manera de llevar la vida, tanto en personas como en organizaciones; y éstas se han visto obligadas a incluir nuevas estrategias para afrontar los cambios, sosteniendo o aumentando su capacidad de competir (Bernal & Rodriguez, 2019). Sin embargo, la Covid-19 se ha convertido en un acelerador de llevar la manera de trabajar, dónde trabajar, cómo trabajar, cómo comunicarnos e incluso la manera de aprender (Patil & Gopalakrishnan, 2020). El trabajo remoto es una de ellas en la que el colaborador trabaja desde el lugar que se encuentre con el simple hecho de tener acceso a una red de internet y conectarse. Según Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano, & Charalampous, (2018), es el trabajo efectuado por un empleado de manera flexible utilizando la tecnología por el cual se comunica remotamente.

Debido a la pandemia el mundo cruza por momentos difíciles, muchas empresas dejaron de funcionar paralizando sus labores sin importar el rubro y fomentaron el distanciamiento social enviando a sus empleados a trabajar remotamente puesto que es lo más seguro para mantenerlos a salvo (Patil & Gopalakrishnan, 2020), pero también se han visto afectadas, ya que dejaron de tener ingresos, es por ello que, consideraron trabajar de esta manera, claramente teniendo en cuenta las labores que pueden ser desarrolladas por este medio. Por ejemplo, en el sector de educación, las universidades han puesto en marcha sus actividades y continúan brindando su servicio, pero no solo se trata de eso, sino también buscaron la manera de capacitar a sus docentes para que puedan desenvolverse de una forma adecuada y eficiente en su nueva modalidad de empleo. Para algunos ha sido difícil adecuarse y tener que aprender a usar la tecnología con mayor frecuencia, si bien es cierto puede ser positivo, beneficioso para el colaborador, también puede ocasionar grandes problemas en su vida personal y laboral.

La calidad de vida laboral es una variable multidimensional, porque contiene aspectos objetivos y subjetivos, es decir, está relacionada con la satisfacción en general del individuo con el trabajo y la vida misma siendo estos factores contribuyentes al desarrollo de la persona (Reyes, 2017). Vale la pena mencionar que, este factor es crucial en el trabajo porque resuelve diferentes aspectos de la vida de una persona, puesto que, si un colaborador no se encuentra cómodo en lo absoluto no se desempeñará de una manera óptima en su trabajo o en algún otro ámbito. Como se mencionó anteriormente la pandemia fue un impulso para que las universidades puedan realizar sus actividades de manera remota, lo que puede causar escenarios favorables o desfavorables para las docentes que usan herramientas tecnológicas, debido a que involucra gran parte de aprender a usar dichas herramientas todos los días y esto significa mayor carga mental para aquellos que no están inmersos en esto, pero también puede ser todo lo contrario que muchos de ellos en el proceso se dan cuenta de su gran capacidad de adaptarse rápidamente. De lo contrario el docente estará bajo más tensión, más irritabilidad, poco interés en las cosas del hogar, tendrá dificultades para desconectarse e incluso volverlos adictos al trabajo (Michanani; Crosbie & Moore; Marsh & Musson ) (como se citó en Felstead & Henseke, 2017).

En el Perú, el trabajo remoto forma parte de una guía para llevarlo a cabo donde se proporciona información relevante para su aplicación el cual se encuentra regulado por el Decreto de Urgencia N° 026-2020 que se dio a raíz del confinamiento, pero internacionalmente también es conocido como teletrabajo. Se considera de suma importancia que los colaboradores del mundo empresarial actual conozcan los elementos

que impactan en su calidad de vida laboral, es por ello que, la presente investigación pretende estudiar cuáles son los aspectos que impactan en la calidad vida laboral de los docentes que están trabajando remotamente, porque a pesar de los estudios realizados aún existe una falta de conocimiento de los colaboradores actuales para enfrentar esta nueva modalidad de trabajo porque se ha tomado mayor relevancia a los beneficios y no se está tomando en cuenta de la misma manera las desventajas.

El trabajo remoto se centra en varias maneras y ha enmarcado la diferencia en el desarrollo de la tecnología de información. Sin embargo, pocos países e investigadores han profundizado su estudio y es difícil encontrar estudios que puedan hacer comprender con mayor precisión su impacto positivo o negativo, por lo que es rara vez el caso. Es bien sabido que esta modalidad de empleo puede tener un impacto en la calidad de vida laboral de los empleados (Nakrošienė, Bučiūnienė, & Goštautaitė, 2019).

En consecuencia de la pandemia muchos están llevando a la práctica trabajar remotamente por primera vez, situación que puede provocar estrés laboral si esta nueva circunstancia no es manejada con las herramientas adecuadas, así como también las jornadas laborales se pueden prolongar más de lo indicado, provocando altos niveles de estrés, insomnio, sobrecarga de trabajo, el no acudir a su centro de labores puede provocar aislamiento social, o también puede generar inseguridad laboral ya que no hay integración con su compañeros de trabajo; en consecuencia los colaboradores se verán afectados (Ferguson, 2018).

Por lo mencionado anteriormente se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿El trabajo remoto impacta en la calidad de vida laboral de los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque 2020? Es así que, se tiene como objetivo general determinar si el trabajo remoto impacta en la calidad de vida de los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque 2020, los objetivos específicos son, determinar la situación actual de los factores sociodemográficos respecto a la población estudiada, determinar la situación actual del trabajo remoto realizado por los docentes, determinar el nivel de calidad de vida laboral, determinar el grado de correlación de las dimensiones trabajo remoto y la calidad de vida laboral, últimamente determinar si las dimensiones del trabajo remoto tienen influencia sobre la calidad de vida laboral. Pues se considera que este trabajo es de suma importancia porque aportará a los conocimientos de los docentes universitarios, igualmente cooperará para que tengan un mejor manejo del trabajo remoto asegurándose del impacto que tiene. Así como también los resultados obtenidos serán de mucho apoyo para que las universidades puedan tener en cuenta, con el objetivo de lograr una mejor calidad de vida laboral de los docentes, sin dejar de lado los objetivos empresariales, porque, promover esta práctica será beneficioso para ambas partes. Finalmente, este estudio contribuirá a disminuir la brecha de conocimiento que existe en las investigaciones en relación al tema abordado.

### **Revisión de Literatura**

Autores como Silas & Vázquez (2020), han expuesto que, los profesores universitarios enfrentaron un reto para dictar cursos de manera diferente a pesar de las diversas dificultades tecnológicas, logísticas y materiales para construir y adecuarse a la nueva enseñanza remota. Muchos de ellos aumentaron considerablemente su trabajo pues se vio reflejado en la cantidad de horas que pasaban frente a la computadora provocando un desgaste en los docentes, también notaron que la relación alumno-docente había disminuido ligeramente, pero a pesar de ello tuvieron una buena actitud frente al problema, porque tuvieron apoyo por parte de su institución para la planeación y el desarrollo de sus actividades en la nueva modalidad de enseñanza mediante

capacitaciones, aun así el estrés estuvo presente porque tuvieron que lidiar con su entorno personal (hogar) y a la misma vez laboral. Mientras que Araujo & Kurth (2020), analizaron las condiciones que enfrentan los docentes para adoptar la modalidad remota que se dio a raíz de la crisis sanitaria mundial Covid-19, en el que presenta que los docentes tuvieron que cambiar su metodología de enseñanza, aumentando la carga en su trabajo, el rol de docente con el uso de las tecnologías y también se pudo notar las falencias que atraviesa el sector de educación. Por último Grant et al., (2018) después de evaluar una serie de aspectos relevantes de la experiencia de trabajo electrónico o trabajo remoto han destacado que la interferencia entre el trabajo y la vida, la productividad, la confianza organizacional y la flexibilidad son factores importantes al momento de llevar un trabajo electrónico, ya que están relacionados de manera positiva y son importantes para una buena salud mental, vitalidad, y desempeño, aun así es complicado que los trabajadores creen límites entre su vida laboral y personal, por lo tanto pueden tener tendencia a trabajar demasiado.

Por otra parte Vázquez, Martínez, Reyes, & Mendoza, (2017), evaluaron el nivel de calidad de vida laboral en docentes, en el que midieron 7 dimensiones donde un gran porcentaje de la población estudiada tuvo un bajo nivel de calidad de vida laboral en lo que respecta a la integración al puesto de trabajo siendo los hombres más afectados, otra razón por la que la calidad de vida laboral de los docentes se ve afectada es por la falta de relación que existe entre el puesto de trabajo y la preparación académica, de la misma forma con la inconformidad con el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Así mismo, pudieron observar un alto nivel de calidad de vida gracias al soporte institucional y seguridad en el trabajo. Luego está la investigación realizada por Kumar (2016), que sostiene la importancia de retener a los empleados para el éxito de cada organización, en la cual menciona que existen factores que motivan a los empleados a realizar un trabajo eficiente son: el salario y las recompensas, mejores planes de licencia, horarios de trabajo razonables y las oportunidades de ascenso. Además, que existe poca hostilidad entre los empleados de ambos sectores (públicos y privados) en relación al exceso de carga de trabajo, conducta de la alta dirección, largas jornadas de viaje y política interna. Por otro lado Razak, Ma'amor, & Hassan (2016), sustenta que un ambiente laboral saludable y armonioso es de gran importancia para retener y realizar actividades para que de esta manera los empleados puedan tener una alta calidad de vida, a su vez es importante disminuir el agotamiento laboral y el desequilibrio entre la vida laboral y familiar. Sus hallazgos indicaron que dos factores principales influyen en los empleados, además experimente una calidad de trabajo y vida en el cual se consideró que la ciudadanía de organización y el apoyo social de la organización conducen al empleado a equilibrar su vida personal y laboral, además de ello busca desarrollar la conciencia del empleador sobre cómo resolver problemas de agotamiento laboral, estrés o motivación de los empleados para retener o aumentar la productividad.

## **Bases teóricas**

### **Trabajo remoto**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo define al trabajo remoto como la prestación de actividades que realiza un colaborador que se encuentra en su domicilio en el cual realiza su trabajo a través de medios o dispositivos informáticos, de telecomunicaciones y análogos, como, por ejemplo, internet, telefonía u otro. A diferencia de Grant et al. (2018), menciona que hay diferentes términos que se utilizan para describir el trabajo remoto, por ejemplo, trabajo electrónico que incluyen al trabajador electrónico que es un término utilizado principalmente en el Reino Unido, también “teletrabajo” o

“teletrabajador” que es de origen norteamericano, pues todos esos términos se refieren a la forma de trabajar de manera flexible utilizando las TIC de forma remota para que se puedan comunicar.

Es por ello que se tomó en cuenta la definición de Escalante, Cendrós, & Urdaneta (2006), el teletrabajo es un tema que es aplicado por entornos empresariales, que es definida como la prestación de las actividades realizadas en el domicilio del colaborador o en algún otro lugar elegido por éste, en donde no existe supervisión por parte sus superiores. Es decir, que el teletrabajo brinda la posibilidad de que el trabajo se envíe por medio de computadoras y herramientas de telecomunicaciones desde el hogar (Vittersø et al., 2003). Igualmente Romero (2019), define al teletrabajo como un nuevo tipo de empleo que se lleva a cabo a distancia en un lugar convencional, que utiliza la comunicación tecnológica que benefician en la realización de gestiones y acciones dentro y fuera de la empresa.

Al mismo tiempo, las diferentes motivaciones para promover el teletrabajo en casa y en la sociedad no son necesariamente lo opuesto, porque el teletrabajo puede ser una configuración que puede combinar las ventajas de diferentes mundos. De hecho, la calidad de vida de los trabajadores se ha incluido en la agenda de muchas organizaciones, puesto que el bienestar de los empleados individuales parece tener un papel muy decisivo en la determinación del alcance de sus contribuciones profesionales (Vittersø et al., 2003).

La primera dimensión del trabajo remoto es la interfaz trabajo-vida, ya que para los trabajadores remotos, el lugar de trabajo y el lugar de la familia están integrados y esto puede resultar complicado, porque entrarán en confusión al no saber a cuál de los dos tendría que darle más importancia o prioridad (Grant et al., 2018).

La productividad es la manera de usar los recursos para crear bienes o servicios de manera eficiente y eficaz a su vez alcanzando una competitividad en el mercado (Fernández, 2013; Hernando & Peláez, 2013). Pero, Baruch (2000), ha manifestado que el trabajo remoto ha aumentado la productividad porque se ha conseguido un mayor equilibrio entre el trabajo y la familia, de igual manera hay un enfoque flexible en el trabajo, disminución de del desplazamiento de las personas a su centro laboral. Sin embargo, en tiempo de pandemia los colaboradores han experimentado presiones hacia la productividad, con el incremento de las horas laborales, o también la disposición a conectarse en cualquier momento.

La confianza organizacional es una dimensión importante porque son las características de la persona que confía y de la persona en quien confía en un contexto laboral en el cual se entabla una relación (Rodrigues & Marques, 2013). Es necesario fomentar la confianza en una organización para mantener el compromiso de los empleados, porque éstos se sentirán más conectados e identificados con su centro laboral. Es por ello que esta dimensión conduce a una mayor productividad, la creatividad y la innovación, así como también reduce el absentismo y la rotación del personal, pero lo más importante es que los empleados aportan valor a la organización y se centran en sus tareas ( Rodrigues & Marques, 2013).

La flexibilidad de los trabajadores lo más fundamental es promover coordinación de las necesidades laborales y personales, por ejemplo, el cuidado de personas pueden ser hijos o personas mayores, también otros intereses personales como el descanso o el estudio (Quintana, 2012).

### **Calidad de vida laboral**

En el siglo XXI las organizaciones cada vez más se están interesando en el bienestar de sus empleados, esto con la finalidad de aumentar la productividad de sus colaboradores para obtener mejores resultados, de esta manera ambas partes serán beneficiadas. Además, se esfuerzan para aumentar el potencial humano a través del bienestar en el trabajo, aumentando la autoestima individual, desarrollando la satisfacción con la vida a su vez potenciar los estilos de vida personales, ya que cada vez más están abiertas al cambio con el objetivo mejorar el trabajo y las relaciones con sus colaboradores (Arif & Ilyas, 2013).

El concepto de calidad de vida laboral considera importante tanto a los empleadores y empleados para aprovechar al máximo los recursos humanos, es por ello que ha ido evolucionando durante mucho tiempo pues ha sido de interés de diversos estudios. Según Méndez (1986) (como se citó en Huerta, Pedraja, Contreras, & Almodóvar, 2011) la definición de este constructo menciona que los individuos necesitan desarrollarse personalmente y profesionalmente, porque buscan su propia felicidad y la satisfacción. De manera similar Salas & Garzón (2010), define que la calidad de vida se compone por diferentes aspectos, tales como aspectos objetivos relacionado con la sociedad, los bienes materiales y el bienestar físico, y aspectos subjetivo que básicamente significan el sentirse bien y estar generalmente satisfechos.

La calidad de vida laboral es un constructo multidimensional, que considera diferentes variables relacionadas con la seguridad laboral, recompensa, salarios, motivación, satisfacción laboral, etc. Es así que Abd, Almsafir, Siron, & Mheidi (2013), realizaron una investigación de la calidad de vida laboral y determinó que las variables más utilizados son la recompensa, beneficios de compensación, así como también el desarrollo profesional la comunicación y seguridad, además aspectos como la cohesión del trabajo y la vida, y finalmente la satisfacción y motivación de los colaboradores.

Arif & Ilyas (2013), mediante una revisión de literatura determinó los factores para la medición de la calidad de vida laboral con el fin de medir la calidad de vida laboral desde una perspectiva de los empleados en este caso los docentes, ya que muchas universidades son consideradas empresas. También evaluar la satisfacción laboral de los empleados para poder tomar mejores decisiones relacionadas al bienestar personal y productividad; consta de 7 factores que son:

Calidad de procesos, donde el autor considera que está relacionada con la calidad de entrenamiento de nuevos docentes, o también con la tutoría brindada a cada uno de ellos (Arif & Ilyas, 2013).

El valor en el trabajo se enfoca en la satisfacción de los docentes con el rango actual, la satisfacción con el salario y los beneficios que le brinda su institución, también con la satisfacción con la posibilidad de crecimiento que tiene éste para desarrollarse tanto profesional como personal (Arif & Ilyas, 2013).

El factor humano es muy importante dentro de las organizaciones sin importar a que se dediquen, puesto que las personas forman parte de la productividad, también es importante que se sientan a gusto permitiendo que tengan un mejor nivel de calidad de vida. Entonces la dimensión clima laboral se enfoca en el desempeño de los docentes, en las relaciones que tienen con sus pares, así como también con la satisfacción con el equipo de trabajo (pc, aula virtual, laboratorios virtuales, laptop) (Bravo & Calderón, 2017).

Cabe mencionar que el balance trabajo-familia juega un papel importante tanto para la vida personal como laboral en una persona, porque si este tiene mayor conflicto familiar el entorno laboral se verá afectado, por ende, aumentarán los deseos de abandono a su centro laboral (Papí, 2005).

Otra dimensión de la calidad de vida laboral es el estrés laboral que se presenta debido a las actividades que realizan los docentes o cualquier profesional se puede encontrar tipos de riesgos físicos como la fatiga, la postura, la carga laboral, a ello podemos agregar la iluminación, el espacio en el que trabajan, el mobiliario que usan; estos pueden llegar a ser estresores que inciden en la calidad de vida laboral (Casas, Repullo, Lorenzo, & Cañas, 2002).

Seguidamente se encuentra la relación en la vida de un docente según el autor está relacionada con la satisfacción que tiene este para con sus colegas y para con sus alumnos (Arif & Ilyas, 2013). Por ese motivo es importante que los colaboradores se sientan cómodos con las personas con las que está en constante comunicación, para poder desarrollar estrategias de forma conjunta que ayude a estar bien consigo mismo y para con los demás.

McClelland (1989), citado por Loli, Danielli, Navarro, & Cerón, (2018) las personas tienen el deseo de demostrar y poner a prueba sus habilidades y capacidades cuando realizan sus labores, con el fin de satisfacer sus necesidades de logro de desempeño para el cumplimiento de sus metas personales a su vez encontrarle sentido al trabajo, es así que, la confianza es parte del empoderamiento y crea relaciones duraderas.

El trabajo remoto ha tomado protagonismo debido a la pandemia provocada por la COVID-19 que obligó a las universidades a virtualizar la forma de enseñanza, donde los docentes realizan sus labores a través de medios tecnológicos de forma parcial o completa (Pérez, Sánchez, Carnicer, 2003) citado por (Tapasco & Giraldo, 2020). Es bien sabido que este trabajo ya no es un trabajo del futuro, aunque no se ha implementado con las mejores condiciones debido a que se originó a raíz de una emergencia sanitaria, los docentes han asumido el reto dejando el quehacer tradicional a emplear modalidades alternativas como el trabajo remoto (Romero et al., 2020). Es necesario mencionar que éste tiene su lado positivo para los involucrados, pero también existen obstáculos para su adopción, los mismos que podrían tomarse como amenaza, puesto que puede perjudicar su calidad de vida laboral; de este modo Turcotte en 1986 define que es la manera que la organización provee el bienestar físico y psicológico de la persona con el fin de garantizar una mayor congruencia en su espacio y vida en general (Segurado & Agulló, 2002). En resumen, aún después de un año que se inició la crisis sanitaria, todavía no se sabe de manera acertada cuál es el efecto que tiene una variable sobre la otra. Frente a ello se formula la siguiente hipótesis:

**HG:** El trabajo remoto tiene una influencia positiva en la calidad de vida laboral de los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque 2020.

Los factores sociodemográficos son características presentes en una población que pueden ser medibles (Juárez & Orlando, 2018), son aquellos que conllevan a realizar un mejor estudio, además proporcionan datos más claros de la población estudiada. De esta forma Nakrošienė, Bučiūnienė, y Goštautaitė (2019) consideraron que factores como la edad, el sexo, el número de hijos, el estado civil y la tenencia organizacional son importantes para el estudio del trabajo remoto y calidad de vida laboral (Patlán, 2013). Frente a lo expuesto se presenta la siguiente hipótesis:

**H1:** La situación de los factores sociodemográficos es similar a la encontrada en los antecedentes.

El trabajo remoto trajo consigo grandes retos para las personas que empezaron a llevar un nuevo estilo de trabajo, al principio fue complicado que se adecuaran a manejar a menudo las herramientas tecnológicas conocidas como las TIC, las cuales han provocado grandes problemas como dolor físico, sobrecarga laboral, descuido personal, descuido familiar, adicción al trabajo, entre otros más. Sin embargo, también hay que destacar su lado positivo, menos traslado al centro laboral, menos contaminación, ahorro de dinero en transporte, pasar más tiempo con la familia (Osio, 2010; Ramos, Ramos, & Tejera, 2020). Teniendo en cuenta lo anterior no se sabe con exactitud el nivel de afección en los colaboradores, es por ello que se planteó la siguiente hipótesis:

**H2:** El nivel de trabajo remoto es bajo en los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque 2020.

La calidad de vida laboral cumple un papel importante en la vida de los trabajadores, debido a la pandemia esta se ha visto afectada siendo expuesta a una carga de estrés mayor al tener que cumplir con las obligaciones del hogar y el trabajo aumentando el desgaste físico y emocional (Gómez, 2010). De esta forma las organizaciones tienen que garantizar la satisfacción en el trabajo, porque el personal es el que le da el funcionamiento a estas, pero si algo se torna mal entonces no lograrán mantener la productividad, una de las formas de garantizar esto en tiempo de covid-19 es brindando mayor flexibilidad, autonomía en el trabajo, desconexión virtual, salario justo, un equilibrio entre el trabajo y su vida, participación, reconocimiento en los resultados, relaciones con sus compañeros, pues mejorando las condiciones laborales sus trabajadores se sentirán más comprometidos a realizar sus labores (Chiavenato, 2009). Por lo tanto, se formula la siguiente hipótesis:

**H3:** El nivel de calidad de vida laboral es bajo en los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque 2020.

Las dimensiones de trabajo remoto encontradas en la investigación de (Grant et al., 2018) como interferencia trabajo-vida, la productividad, flexibilidad y confianza organizacional de una u otra forma también se pueden encontrar o relacionar con la calidad de vida laboral; como se mencionó anteriormente, es importante que estos factores se valoren y se garanticen por parte de la organización para obtener buenos resultados, pero lo que no se sabe con total seguridad qué tan influyentes son estas dimensiones en la calidad de vida laboral, de esa forma se propuso la siguiente hipótesis:

**H4:** Todas las dimensiones del trabajo remoto tienen correlación en la calidad de vida laboral.

**H5:** Todas las dimensiones del trabajo remoto ejercen influencia en la calidad de vida laboral.

### **Materiales y métodos**

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo donde se usó las estadísticas para calcular y evaluar las variables de estudio; es de tipo aplicativo y se abordó la teoría para demostrar si se cumple en las universidades estudiadas. El nivel es explicativo y se probó causa-efecto de las variables. El diseño es no experimental y de tipo transversal ya que se realizará la recolección de información solo por un tiempo determinado.

Asimismo, la población estuvo conformada por docentes 8033 de universidades privadas de la Región Lambayeque, de la cual se obtuvo una muestra de 367 docentes

seleccionados a través del tipo muestreo probabilístico simple. Cabe recalcar que no se utilizó un muestreo estratificado porque la población de cada universidad es distinta y también porque los docentes no solo trabajan en una universidad sino en dos o más.

Así como también se operacionalizó las variables estudiadas, esto ayudó a identificar las dimensiones correspondientes a cada constructo, también el tipo de escala, la técnica utilizada y los indicadores para elaborar el instrumento (ver anexo 2).

De esta manera, el instrumento utilizado fue el cuestionario a través de la técnica encuesta. Para calidad de vida laboral se utilizó el cuestionario desarrollado por Arif & Ilyas (2013), éste está basando en un formato de respuesta Likert de 7 puntos (1 = totalmente en desacuerdo hasta 7 totalmente de acuerdo). Aquí evaluaron siete elementos diferentes de calidad de vida laboral, 1) calidad de procesos que contiene 6 ítems, 2) valor del trabajo 6 ítems, 3) clima laboral 5 ítems, 4) balance trabajo vida 3 ítems, 5) estrés laboral 3 ítems, 6) relaciones en la vida 1 ítem y finalmente 7) empoderamiento 3 ítems.

Para el trabajo remoto, se tomó como referencia en modelo de Grant et al., (2018) donde se incluyeron 17 preguntas para medir dicho constructo, 1) interferencia trabajo-vida 7 ítems, 2) productividad 4 ítems, 3) confianza organizacional 3 ítems 4) flexibilidad 3 ítems. Responden a una escala de Likert de 7 puntos (1 = totalmente en desacuerdo hasta 7 totalmente de acuerdo).

Luego se realizó la recolección de datos, la misma que fue de manera virtual a través de la aplicación de los dos cuestionarios a los docentes de las universidades privadas. A cada uno de ellos se les envió un link mediante correo o WhatsApp en el que encontraron los cuestionarios propios del constructo de calidad de vida laboral y trabajo remoto. La aplicación del instrumento se realizó en un lapso de 7 u 8 minutos aproximadamente para contestarlo.

Una vez obtenido los datos, se ejecutó el procesamiento de la información, la cual se realizó en el programa computacional estadístico SPSS versión 25, y la hoja Excel 2016 para ingresar los datos recopilados y poder generar la base de datos. Ambos programas se complementaron para el tratamiento de los datos. Cabe recalcar que, previo al análisis mencionado se realizó la estimación de la confiabilidad de Cronbach de los instrumentos utilizados, obteniendo como resultados un 0.960 (ver anexo3).

Además, se elaboró una matriz de consistencia, que presenta un resumen, el problema y los objetivos de la investigación, al igual que la hipótesis, la operacionalización de variables, la población y la muestra, así como el diseño de investigación y las técnicas estadísticas utilizadas (ver anexo 4).

Es conveniente mencionar que los docentes que fueron partícipes de esta investigación estuvieron informados previamente sobre el propósito del estudio, se especificó que la información brindada es confidencial y netamente para fines académicos, por lo que los cuestionarios fueron de manera anónima.

En último lugar, una limitación fue obtener la población debido a la coyuntura actual, es por ello que se consideró la población encontrada en SUNEDU del año 2018, porque no había otra fuente que proporcionara información más actualizada, obteniendo una muestra de 367 docentes, en este año, 2021, se logró recopilar información real de la población de cada universidad a través de su plataforma virtual, obteniéndose una muestra de 341 docentes, comparando ambas cifras se puede observar que la muestra real obtenida posteriormente a la aplicación de la encuesta, está dentro del tamaño calculado y considerado.

## Resultados y Discusión

### Resultados

Determinar la situación actual de los factores sociodemográficos respecto a la población estudiada.

Tabla 1

#### *Características socio demográficas*

<b>Tipo</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Sexo	Masculino	187	51,0
	Femenino	180	49,0
	Total	367	100,0
Edad	Hasta 30 años	59	16,1
	De 31 a 40	101	27,5
	De 41 a 50	127	34,6
	Mayor de 50 años	80	21,8
	Total	367	100,0
Estado Civil	Casado(a)/Conviviente	195	53,1
	Divorciado(a)	44	12,0
	Soltero(a)	115	31,3
	Viudo(a)	13	3,5
	Total	367	100,0
Carga familiar	Hasta 2 personas	171	46,6
	De 3 a 5 personas	156	42,5
	Más de 5 personas	40	10,9
	Total	367	100,0
Años de servicio	Hasta 2 años	36	9,8
	Mayor de 2 hasta 5 años	84	22,9
	Mayor de 5 hasta 10 años	118	32,2
	Mayor de 10 hasta 15 años	82	22,3
	Mayor de 20	47	12,8
	Total	367	100,0

Al analizar las características socio demográficas, se ha podido detectar que el 51.00% de los docentes han sido mujeres y el 49.00% han sido hombres, encontrado una desviación media, de solo 0.501, con respecto a la media estándar. Sin embargo, la dispersión, en cuanto a la edad, ha alcanzado el valor de 0.998, siendo significativa, en donde el 34.60% de los docentes han contado con una edad entre los 41 a 50 años, y sólo el 16.10% de estos, ha contado con una edad de máximo 30 años. Esto mismo ha sido alcanzado por el estado civil, alcanzando una desviación de 0.984, en donde el 53.10% de los docentes ha sido casado, y solo el 3.50% ha sido viudo. Así mismo, en cuanto a los años de servicio, se ha contado con una dispersión de 1.165, respecto a la media de 3.05, en donde el 32.20% de los docentes ha contado con un tiempo de años de servicio, entre los 5 a 10 años; mientras que, sólo el 9.80% ha contado con un tiempo de servicio, menor a los 2 años. En contrariedad a lo señalado, la carga familiar de los docentes, los ha

caracterizado en un 46.60%, con un total de 2 personas y sólo en un 10.90%; con un total de más de 5 personas, no superando la valla de dispersión, del 0.670.

**H1:** La situación de los factores sociodemográficos es similar a la encontrada en los antecedentes. Se acepta la hipótesis ya que los resultados son similares a los encontrados en los antecedentes.

Determinar la situación actual del trabajo remoto realizado por los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque 2020

Tabla 2

*Situación actual del trabajo remoto*

	<b>Interfaz Trabajo-Vida</b>	<b>Productividad</b>	<b>Confianza Organizacional</b>	<b>Flexibilidad</b>	<b>Trabajo Remoto</b>
Media	5.59	5.59	5.78	5.00	5.49
Desv. Desviación	0.745	0.837	0.892	1.434	0.756
Alto	>6,00	>6,00	>6,00	>5,78	>5,93
Medio	<b>&gt;5,43 a 6,00</b>	<b>&gt;5,25 a 6,00</b>	<b>&gt;5,67 a 6,00</b>	<b>&gt;4,67 a 5,78</b>	<b>&gt;5,26 a 5,93</b>
Bajo	hasta 5,43	hasta 5,25	hasta 5,67	hasta 4,67	hasta 5,26

Para responder al segundo objetivo específico, el cual busca determinar la situación actual del trabajo remoto de los docentes, basados en baremos encontrando los percentiles (ver anexo 5, tabla 1) para dar una calificación de niveles: alto, medio o bajo, donde se obtuvo como resultado que los docentes tienen un Interfaz de trabajo - vida correspondiente a un nivel medio; un panorama similar se ve con Flexibilidad que, al igual que la primera está en nivel medio. Las otras dimensiones (Productividad y Confianza Organizacional) sí se puede afirmar que está en nivel medio con una distancia equitativa del límite inferior y superior.

**H2:** El nivel de trabajo remoto es bajo, en este caso la hipótesis se rechaza debido a que el trabajo remoto en todas sus dimensiones tiene un nivel medio.

Determinar el nivel de calidad de vida laboral de los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque 2020

Tabla 3

*Nivel de calidad de vida laboral*

	Calidad De Procesos	Valor Del Trabajo	Clima Laboral	Equilibrio Trabajo-Vida	Estrés Laboral	Relaciones En La Vida	Empoderamiento	Cvl
Media	5.61	5.66	5.60	5.30	5.14	5.76	5.58	5.52
Desv. Desviación	0.995	0.871	1.022	1.248	1.368	0.906	1.075	0.861
Alto	>6,14	>6,14	>6,20	>6,00	>6,00	>6,00	>6,00	>6,01
medio	<b>&gt;5,52 a 6,14</b>	<b>&gt;5,57 a 6,14</b>	>5,60 a 6,20	<b>&gt;5,00 a 6,00</b>	<b>&gt;5,00 a 6,00</b>	<b>&gt;5,67 a 6,00</b>	<b>&gt;5,33 a 6,00</b>	<b>&gt;5,39 a 6,01</b>
bajo	hasta 5,52	hasta 5,57	<b>hasta 5,60</b>	hasta 5,00	hasta 5,00	hasta 5,67	hasta 5,33	hasta 5,39

Con el propósito de responder al tercer objetivo específico, el nivel de calidad de vida laboral de los docentes, obtuvo un nivel medio, basados en baremos encontrando los percentiles (ver anexo 5, tabla 2) para dar una calificación de tres niveles: alto, medio y bajo, donde alcanzó que la Calidad de Procesos está en nivel medio, sucede lo mismo para las dimensiones Valor del Trabajo, Equilibrio Trabajo- Vida, Relaciones en la Vida, y Empoderamiento. A excepción de Estrés laboral que se encuentra en nivel medio cercano al límite inferior y también Clima laboral que tiene un nivel bajo.

**H3:** El nivel de calidad de vida laboral es bajo. La hipótesis se rechaza ya que el nivel de calidad de vida laboral en la gran mayoría de sus dimensiones tiene un nivel medio.

Determinar el grado de correlación de las dimensiones trabajo remoto y la calidad de vida laboral de los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque 2020

Tabla 4

*Correlación entre las dimensiones de trabajo remoto y calidad de vida laboral*

		<b>Correlaciones</b>						
		Calidad De Procesos	Valor Del Trabajo	Clima Laboral	Equilibrio Trabajo-Vida	Estrés Laboral	Relaciones En La Vida	Empoderamiento
Interfaz Trabajo- Vida	Correlación de Pearson	<b>,404**</b>	<b>,426*</b>	<b>,414*</b>	<b>,326**</b>	<b>,465*</b>	<b>,329**</b>	<b>,450**</b>
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	367	367	367	367	367	367	367
Productividad	Correlación de Pearson	<b>,584**</b>	<b>,486*</b>	<b>,528*</b>	<b>,560**</b>	<b>,553*</b>	<b>,456**</b>	<b>,535**</b>
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	367	367	367	367	367	367	367
Confianza Organizacional	Correlación de Pearson	<b>,647**</b>	<b>,629*</b>	<b>,577*</b>	<b>,448**</b>	<b>,402*</b>	<b>,473**</b>	<b>,511**</b>
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	367	367	367	367	367	367	367
Flexibilidad	Correlación de Pearson	<b>,520**</b>	<b>,454*</b>	<b>,434*</b>	<b>,583**</b>	<b>,592*</b>	<b>,290**</b>	<b>,464**</b>
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	367	367	367	367	367	367	367

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

Los resultados han demostrado que las dimensiones que han conformado al trabajo remoto, han alcanzado una correlación significativa, al tener un valor de significancia, menor a 0.050, en donde la relación alcanzada, ha sido directamente proporcional. Mientras que, al contar con valores de correlación entre 0.50 y 0.70, se ha podido establecer que esta ha sido moderada, en 12 combinaciones de las dimensiones, conllevando a determinar que la interferencia de estas dimensiones tiene correlación en la calidad de vida laboral.

**H4:** Se acepta la hipótesis porque todas las dimensiones del trabajo remoto tienen correlación en la calidad de vida laboral.

Tabla 5

*Correlación del trabajo remoto y calidad de vida laboral*

		Correlaciones	
		TRABAJO REMOTO	CVL
TRABAJO REMOTO	Correlación de Pearson	1	<b>,783**</b>
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	367	367
CVL	Correlación de Pearson	<b>,783**</b>	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	367	367

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

Determinar si las dimensiones del trabajo remoto tienen influencia sobre la calidad de vida laboral de los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque 2020

Tabla 6

*Regresión lineal entre las dimensiones de trabajo remoto y calidad de vida laboral*

		Coeficientes <sup>a</sup>				
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	,624	,235		2,652	,008
	INTERFAZ TRABAJO-VIDA	,109	,045	,095	2,407	,017
	PRODUCTIVIDAD	,259	,047	,252	5,538	,000
	CONFIANZA ORG	,321	,039	,333	8,191	,000
	FLEXIBILIDAD	,197	,022	,328	8,780	,000

a. Variable dependiente: CVL

Se muestra que algunas de las dimensiones del trabajo remoto han tenido significación dentro de la calidad de vida laboral. Es decir que influyen de manera positiva porque el nivel de significancia es menor a 0.05 a excepción de interferencia trabajo vida. Así mismo, teniendo en cuenta la interpretación de los coeficientes estandarizados beta, se ha observado que el coeficiente beta de la confianza organizacional ha correspondido a un

valor de 0,333 y flexibilidad a un valor de 0,328 señalando que existe una influencia directamente proporcional con respecto a la variable calidad de vida laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior (tabla 6), se pudo tomar a 3 de las dimensiones debido a que se ha mostrado un nivel de significancia menos de 0,05, por esa razón rechaza la **H5** planteada señalando que no todas las dimensiones influyen sobre la calidad de vida laboral.

Tabla 7

*R al cuadrado de las variables*

<b>Resumen del modelo<sup>b</sup></b>				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,783 <sup>a</sup>	<b>,614</b>	,613	,536
a. Predictores: (Constante), Trabajo Remoto				
b. Variable dependiente: CVL				

De la misma forma se presenta la influencia del trabajo remoto sobre la calidad de vida laboral de los docentes de las universidades privadas de Lambayeque, dando como resultado un R al cuadrado de 0,614, es decir que impacta de manera significativa moderada. Razón por la cual se rechaza la **HG** porque la variable independiente influye de manera moderada en la variable dependiente.

#### Discusión

La presencia de docentes femeninas es similar a la de los docentes masculinos; asimismo, se ha podido observar que la edad de la mayoría de los docentes oscila entre los 41 y 50 años; de igual manera la mayoría de los encuestados son casados; por otro lado, se pudo notar que el 63,7% trabajan en la docencia universitaria más de 5 años; en cuanto a la carga familiar se observa que las dos primeras categorías (hasta 2 personas y de 3 a 5 personas) son similares siendo aproximadamente el 45% cada una. En comparación a la investigación de Silas & Vázquez (2020) se observó que la presencia masculina y femenina son similares, en el cual se encontró que los rangos de edad fueron entre los 36 y 55 años. También se encontró entre los resultados de los autores mencionados que el instrumento se aplicó a docentes de universidades públicas y privadas de Latinoamérica, a diferencia de la presente investigación que se aplicó en universidades privadas de la Región Lambayeque.

A través de los resultados se pudo percibir que la situación actual de trabajo remoto tiene un nivel medio en todas sus dimensiones. Grant et al. (2018) en su estudio, hace referencia que la interferencia trabajo-vida puede resultar complicado en la vida de las personas que llevan esta modalidad de empleo, ya que no saben dividir el tiempo entre el trabajo y la familia y se sienten confundidos. Pero para la investigación, los docentes han sabido manejar el trabajo remoto de manera moderada aun así ha intervenido entre su vida familiar, teniendo poco tiempo para pasar con su familia por pasar más tiempo laborando. Por otro lado, la Productividad reflejó que el trabajo en línea también puede tener efectos positivos si los docentes asumen su responsabilidad y tienen una capacidad organizativa buena a pesar de las interrupciones en el hogar cumplen con sus objetivos;

es por ello que Baruch (2000), señala que el trabajo remoto tiene efectos positivos en la productividad de las personas, porque disminuye el desplazamiento a los centros de trabajo, existe mayor flexibilidad y se puede conseguir un equilibrio trabajo-familia. Contrastando con los resultados de Silas & Vázquez (2020), los docentes tienen dificultades para trabajar de esta manera. También los docentes han llegado a confiar en la organización de manera significativa en los docentes porque recibieron apoyo por parte de ellos mediante capacitaciones, además les brindaron herramientas que le ayude en el proceso de adopción, seguidamente del buen uso de las TIC por parte de los docentes. Es así que Rodrigues & Marques (2013) respaldan la idea con su investigación donde se pudo encontrar que la confianza organizacional conduce a una mayor productividad, innovación y mayor involucramiento en las tareas, de esta forma aportan más valor a su organización. Simultáneamente las universidades han ofrecido cierta flexibilidad a los docentes y total confianza al momento de realizar sus actividades, pero los docentes no se encuentran del todo satisfechos y se reflejó en los resultados. Para corroborar lo mencionado en el estudio de Araujo & Kurth (2020) los docentes afirman que enseñar de forma remota ha cambiado su rol de docente, aumentando su trabajo, teniendo como mayor desafío el dominio de las herramientas tecnológicas aumentando sus horas laborales.

Se determinó que el nivel de calidad de vida laboral tuvo nivel medio de los docentes participantes. A diferencia del estudio de Vázquez et al. (2017) donde la gran mayoría de los empleados se encuentra en un nivel alto, pero también se pudo encontrar trabajadores en un nivel medio. En su gran totalidad las dimensiones de la calidad de vida laboral se encuentran en un nivel medio. En lo que respecta a la dimensión Calidad de Procesos los docentes tienen un nivel de satisfacción media con la tutoría, capacitaciones, enseñanzas dadas por las universidades y también con la calidad de alumnos con los que trabajan, pero a pesar de ello aún falta mejorar en aspectos, como por ejemplo en la admisión de los nuevos docentes; esto se muestra de manera similar en la investigación de Kumar (2016), donde las personas encuestadas afirman que la organización se preocupa por sus empleados para que aprendan las habilidades necesarias para un buen desempeño. Seguidamente de la dimensión Valor del Trabajo la cual también tuvo un nivel medio, pues los docentes están satisfechos con el salario que reciben, con el puesto que ocupan y en la universidad en la que trabajan, pero Vázquez et al. (2017), encontraron una alta satisfacción por parte de los docentes en cuanto a los medios económicos y sociales que les ofrece su trabajo; es así que Arif & Ilyas (2013), indicaron que es importante que los trabajadores estén contentos con los beneficios que les brinda la organización, ya que esto conlleva a un crecimiento personal y laboral. Al mismo tiempo se puede encontrar el Clima Laboral, en los resultados se pudo observar que las herramientas tecnológicas ha sido problema para los docentes, de la misma forma con los laboratorios virtuales, sin embargo están conforme con sus equipos tecnológicos y con su espacio de trabajo; Kumar (2016), el encargado de reafirmar lo mencionado, donde explica que es necesario proporcionar máximas facilidades en el trabajo para un correcto desempeño, con un nivel de alto en el cual también encontró una correlación significativa entre la calidad de vida laboral y el ambiente laboral. Referente al Balance Trabajo-Vida los docentes sienten satisfacción porque dedican tiempo a su familia y a la recreación; tal como lo sustenta Papí (2005), quien afirma que éste es un factor sustancial en la vida personal y laboral de una persona, porque al tener mayor conflicto familiar el entorno laboral se verá perjudicado.

Por otro lado, el Estrés Laboral ha sido manejado de modo positivo relacionado con la carga docente, la carga de gestión, y las horas de trabajo, pero sin embargo, pueden ser

afectados por este factor el cual se puede presentar por alargar las horas laborales y se manifiestan mediante fatigas, problemas de postura, mobiliario que usan, entre otros (Casas et al., 2002). Finalmente, las Relaciones en la Vida y el Empoderamiento, como la relación del alumno-docente, con los compañeros de trabajo y la vida en general ha resultado buena para los docentes, del mismo modo participar en la toma de decisiones de la organización, y la oportunidad de liderazgo que les brinda la misma. Mismos datos que se lograron encontrar en el estudio de Razak et al. (2016) en el apoyo organizacional, pero a diferencia de la presente investigación tuvo un nivel alto debido a que la organización ha puesto énfasis en la comunicación bidireccional y la participación de los colegas, en la resolución de los problemas compartiendo información y obteniendo asesoramiento de ser necesario.

Los hallazgos confirman que existe una correlación significativa entre las dimensiones del trabajo remoto y calidad de vida laboral. A excepción de los autores citados en los antecedentes en la cual sus investigaciones no se pudo encontrar este dato, debido a que no aún no existen estudios de las variables juntas.

Se determinó la influencia de las dimensiones de trabajo remoto sobre la calidad de vida laboral, donde se pudo observar que 2 de las dimensiones tuvieron un efecto significativo e influyen sobre la variable dependiente. En la cual se muestra que la confianza organizacional con un 0,333 y la flexibilidad con un 0,328, siendo estos los aspectos más resaltantes. Quintana (2012) explica que la flexibilidad es primordial para una coordinación laboral y personal, porque es necesario que los docentes dediquen tiempo para su familia, actividades recreativas, estudio, etc. Además Grant et al. (2018) determinó que la productividad y la confianza organizacional y la flexibilidad tienen una correlación positiva, esto significa que mientras más consideren a los trabajadores tienen buena productividad y confianza en la organización, así como también mejora su salud mental y vitalidad.

La presente investigación ha mostrado que existe un nivel medio del trabajo remoto y la calidad de vida laboral en la gran mayoría de docentes, porque recibieron las herramientas necesarias, capacitaciones por parte de las universidades, siendo esto fundamental para un desempeño óptimo en esta modalidad de empleo, de la misma forma para un desarrollo personal y laboral conllevando a una confianza organizacional, de la misma forma se mostraron flexibles debido a que tienen que cumplir responsabilidades tanto familiares como laborales. Sin embargo, aún existe en un número considerable de ellos que tienen dificultades para adoptar este empleo afectando en cierta medida su calidad de vida laboral.

Las limitaciones que se presentaron en el estudio fueron las restricciones por la crisis sanitaria provocado por la COVID-19, situación que complicó al investigador contactar a los docentes para que respondan de forma virtual la encuesta considerando que fue una muestra grande de docentes. Otro punto fueron las escasas investigaciones que existen sobre las variables abordadas debido a que el trabajo remoto se creó a raíz de la pandemia y su durabilidad será únicamente mientras ésta continúe, en lo que respecta a calidad de vida laboral existen estudios realizados, pero no relacionados con la otra variable, es por ello que hubo limitaciones para discutir y comparar resultados de una manera más optimizada.

## **Conclusiones**

En conclusión, se pudo determinar que el trabajo remoto sí tiene un impacto moderado sobre la calidad de vida laboral de los docentes de las universidades privadas de la Región Lambayeque.

La situación de los factores sociodemográficos, la gran mayoría de docentes están casados o son convivientes, hubo una participación similar entre hombres y mujeres, con un mayor rango de edad de 41 a 50 años, con una carga familiar hasta 2 personas y una docencia de 5 a 10 años.

Se determinó que los docentes tienen un nivel medio de trabajo remoto lo que supone que las universidades frente a la crisis sanitaria provocada por la Covid-19 han tomado en cuenta el bienestar de sus trabajadores, aunque no empezaron con las mejores condiciones han buscado la forma de mejorar cada vez más para que éstos tengan una experiencia laboral buena. Obteniendo un promedio mayor la confianza organizacional, esto se debe a que los docentes confían en que centro laboral les brinde capacitaciones, instalaciones para un trabajo remoto favorable y confíe en su autonomía.

En lo que respecta a la calidad de vida laboral su nivel también es medio destacando la dimensión relaciones en la vida obtuvo un promedio mayor a comparación de las demás dimensiones, puesto que se sienten satisfechos con las relaciones sociales que tienen, ya sea con colegas, amigos, alumnos, y familia.

Asimismo, se determinó que todas las dimensiones del trabajo remoto tienen correlación con la calidad de vida laboral.

Por último, también se pudo observar mayor influencia de las dimensiones confianza organizacional y flexibilidad sobre la calidad de vida laboral, es decir mientras más flexibles sean las universidades habrá mayor confianza organizacional, por ende, su calidad de vida laboral mejorará. Lo que significa las dimensiones influyentes son elementos importantes en la vida personal y laboral, puesto que los docentes tienen que cumplir con responsabilidades en ambas partes.

## **Recomendaciones**

Los hallazgos ponen evidencia que el trabajo remoto en tiempos de pandemia ha cobrado gran importancia en la vida laboral de los docentes de las universidades privadas de la Región Lambayeque, por lo que se recomienda que éstas sigan mejorando sus procesos de adaptación de esta modalidad de empleo.

Puesto que se halló que los docentes tienen dificultades para asumir este trabajo, debido a que no se sienten satisfechos con la tecnología necesaria, equipos (pc o laptop) que tienen, aulas o laboratorios virtuales, servicio de internet deficiente. Razón por la cual se recomienda pedir opinión a los docentes para el mejoramiento de los laboratorios virtuales, pues la información recolectada será de gran ayuda para las universidades.

Además, se halló que los docentes tienen complejidades con la flexibilidad, esto a consecuencia de pasar mayor tiempo trabajando remotamente, sintiéndose agotados, teniendo espacios cortos de tiempo para poder descansar, provocando un nivel de estrés alto por una sobrecarga laboral, es por ello que las universidades deben darle paso a una mayor flexibilidad, por ejemplo, ofrecer mayor tiempo a la hora de entrega de resultados, brindándoles el derecho de la desconexión virtual; de esta forma los docentes puedan

tener tiempo para pasar con los suyos y también cumplir sus labores aumentando la productividad.

Finalmente, ante el hallazgo de la relación del trabajo remoto con la calidad de vida laboral de los docentes de las universidades privadas, se recomienda brindar las herramientas necesarias para un buen desempeño de los docentes para garantizar una buena calidad de vida laboral, de la misma forma tener muy en cuenta los factores familiares, pues es importante en la vida de cada uno.

## Referencias

- Abd, A., Almsafir, M. K., Siron, R., & Mheidi, A. S. (2013). The Drivers of Quality of Working Life (QWL): A Critical Review. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, (January 2013), 398–405.
- Araujo, M., & Kurth, G. (2020). the Covid 19 Pandemic and the Teacher ' S. *Divulgación Académica UNA FENOB*, 1(1), 64–79. Retrieved from <https://revistascientificas.una.py/ojs/index.php/rfenob/article/view/138/112>
- Arif, S., & Ilyas, M. (2013). Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan. *Quality Assurance in Education*, 21(3), 282–298. <https://doi.org/10.1108/QAE-Feb-2012-0006>
- Baruch, Y. (2000). Baruch-2000-New\_Technology,\_Work\_and\_Employment Qualis A1 muito importante. *New Technology, Work and Employment (Print)*, 15(1), 34-49//.
- Bernal, M., & Rodriguez, D. (2019). Las tecnologías de la información y comunicación como factor de innovación y competitividad empresarial. *Las Tecnologías de La Información y Comunicación Como Factor de Innovación y Competitividad Empresarial*, 24(1), 85–96. <https://doi.org/10.22517/23447214.20401>
- Bravo, M., & Calderón, O. (2017). El Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Podium*, 1, 131–143. Retrieved from <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/viewFile/77/76>
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 527–544. Retrieved from [https://www.researchgate.net/profile/Susana\\_Lorenzo/publication/237316492\\_Dimensiones\\_y\\_medicion\\_de\\_la\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_en\\_profesionales\\_sanitarios/links/574e8f6e08ae8bc5d15c02ca/Dimensiones-y-medicion-de-la-calidad-de-vida-laboral-en-profesionales](https://www.researchgate.net/profile/Susana_Lorenzo/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios/links/574e8f6e08ae8bc5d15c02ca/Dimensiones-y-medicion-de-la-calidad-de-vida-laboral-en-profesionales)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión Del Talento Humano* (Tercera Ed; S. A. D. C. V. INTERAMERICANA EDITORES, ed.). México, D. F: McGRAW-HILL.
- Escalante, Z., Cendrés, J., & Urdaneta, E. (2006). El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. *Télématique: Revista Electrónica de Estudios Telemáticos*, 4(1), 1–28.
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Ferguson, M. (2018). Workers, Stop Neglecting Remote. *Harvard Business Review Home*. Retrieved from <https://hbr.org/2018/01/stop-neglecting-remote-workers>
- Fernández, J. (2013). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Revista EAN*, (69), 110. <https://doi.org/10.21158/01208160.n69.2010.519>
- Gómez, A. (2010). Quality of Working Life in Temporary Employees Aburrá Valley-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24), 225–236.
- Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2018). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, 41(1), 16–33. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0229>
- Hernando, R., & Peláez, C. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético.

- Pensamiento & Gestión*, (35), 87–118.
- Huerta, P., Pedraja, L., Contreras, S., & Almodóvar, P. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(4), 658–676. <https://doi.org/10.31876/racs.v17i4.25593>
- Juárez, R., & Orlando, A. (2018). Factores de riesgo para el consumo de tabaco en una población de adolescente escolarizados. *Tesis UNMSM*, (10), 1–6. Retrieved from [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/salud/Rabines\\_J\\_A/CAPÍTULO1-introduccion.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/salud/Rabines_J_A/CAPÍTULO1-introduccion.pdf)
- Kumar, S. (2016). *Quality of Work Life: Comparative Study of University Teachers*. (December), 52–61.
- Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., & Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación En Psicología*, 21(1), 27. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87–101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93–109.
- Papí, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *RES. Revista Española de Sociología*, 5(5), 91–107.
- Patil, R., & Gopalakrishnan, G. (2020). *a Study on Employee Experience With Respect To Remote Working During the Covid 19-Pandemic*. 7(11), 3910–3918.
- Patlán, J. (2013). Effect of burnout and work overload on the quality of work life. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445–455. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>
- Quintana, J. (2012). *¿Flexibilidad laboral, flexiseguridad o flexplotación?* 26(2012).
- Ramos, V., Ramos, C., & Tejera, E. (2020). Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia. *Historia y Comunicación Social*, 26(Especial), 11–18. <https://doi.org/10.5209/hics.74237>
- Razak, N., Ma'amor, H., & Hassan, N. (2016). Measuring Reliability and Validity Instruments of Work Environment Towards Quality Work Life. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 520–528. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30160-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30160-5)
- 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), 119. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13527>
- Rodrigues, A., & Marques, A. (2013). Confiança organizacional, risco e criatividade. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 15(49), 545–561. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v15i49.1334>
- Romero, A. (2019). *IUSLabor* 1/2019. 210–232. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i01.04>
- Romero, V., Palacios, J., García, S., Coayla, E., Campos, R., & Salazar, C. (2020). Distanciamiento social y aprendizaje remoto. *Cátedra Villarreal*, 8(1), 0–3. <https://doi.org/10.24039/cv202081766>
- Salas, C., & Garzón, M. (2010). La noción de calidad de vida y su medición. *Revista CES Salud Pública*, ISSN-e 2145-9932, Vol. 4, N°. 1, 2013, Págs. 36-46, 4(1), 36–46. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4549356>
- Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. 593 *Digital Publisher CEIT*, 5–1(4), 91–107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>

- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, *14*(4), 828–836.
- Silas, J., & Vázquez, S. (2020). El docente universitario frente a las tensiones que le plantea la pandemia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, *50*(ESPECIAL), 89–120. <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.especial.97>
- Tapasco, O., & Giraldo, J. (2020). Association between administrative positions of managers and their disposition to adopt teleworking [Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo]. *Informacion Tecnologica*, *31*(1), 149–160. Retrieved from <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85085211702&doi=10.4067%2FS0718-07642020000100149&partnerID=40&md5=cf35b3ce9e950965df227728f554f336>
- Vázquez, C., Martínez, D., Reyes, B., & Mendoza, M. (2017). Calidad De Vida Laboral En Docentes De Educacion Superior. *Jovenes En La Ciencia*, *3*(2), 17–21.
- Vittersø, J., Akselsen, S., Evjemo, B., Julsrud, T., Yttri, B., & Bergvik, S. (2003). Impacts of Home-Based Telework on Quality of Life for Employees and Their Partners. Quantitative and Qualitative Results From a European Survey. *Journal of Happiness Studies*, *4*(2), 201–233. <https://doi.org/10.1023/A:1024490621548>

## Anexos

### Anexo 1: Cuestionario

#### INTRODUCCIÓN

Buen día estimado docente el presente cuestionario forma parte de la investigación Trabajo Remoto y Su Impacto En La Calidad De Vida De Los Docentes De Universidades Privadas De La Región Lambayeque 2020, por lo que solicitamos su participación. La información que nos brinda es netamente para fin académico para obtener el título de bachiller en Administración de Empresas. **POR FAVOR ASEGURESE QUE TODAS LAS PREGUNTAS HAYAN SIDO RESPONDIDAS.** Gracias de antemano.

#### FACTORES SOCIO DEMOGRÁFICOS

- i) Sexo: a) Hombre b) Mujer
- ii) Edad: a) Hasta 30 años b) De 31 a 40 años  
c) De 41 a 50 años d) Mayor de 50 años
- iii) Estado civil: a) Soltero(a) b) Casado(a) / Conviviente  
c) Divorciado(a) / Separado(a) d) Viudo(a)
- iv) Años en la docencia: a) Hasta 2 años b) Mayor de 2 hasta 5 años  
c) Mayor de 5 hasta 10 años d) Mayor de 10 hasta 15 años  
e) Mayor de 15 hasta 20 años f) Mayor de 20 años
- v) Carga Familiar: a) Hasta 2 personas b) De 3 a 5 personas  
c) Más de 5 personas

#### CUESTIONARIO

A continuación, se presentará afirmaciones. Usted debe leer atentamente y marcar solo una opción. Por favor, guiarse del cuadro de abajo.

<b>Escala de likert</b>	
Totalmente en desacuerdo	<b>TD</b>
En desacuerdo	<b>ED</b>
Moderadamente en desacuerdo	<b>MD</b>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<b>NAND</b>
Moderadamente de acuerdo	<b>MA</b>
De acuerdo	<b>DA</b>
Totalmente de acuerdo	<b>TA</b>

	TD	ED	MD	NAND	MA	DA	TA
1.Mi trabajo electrónico toma tiempo que me gustaría pasar con mi familia / amigos o en otras actividades no laborales							
2.Cuando trabajo en forma remota a menudo pienso en problemas relacionados con el trabajo fuera de mi horario normal de trabajo							
3.Estoy contento con el equilibrio de mi vida laboral cuando trabajo en forma remota							
4.El acceso constante al trabajo a través del trabajo electrónico es muy agotador							
5.Cuando trabajo en casa, sé cuándo desconectar / dejar el trabajo para poder descansar.							
6.Siento que las demandas de trabajo son mucho mayores cuando estoy trabajando en forma remota							
7.Mi vida social es pobre cuando trabajo en línea remotamente							
8.Cuando trabajo en línea puedo concentrarme mejor en mis tareas laborales							
9.El trabajo electrónico me hace más efectivo para cumplir con mis objetivos y resultados clave							
10.Si me interrumpen las responsabilidades familiares / de otro tipo mientras trabajo electrónicamente desde casa, todavía cumplo con las expectativas de calidad que demandan mis funciones							
11.La productividad general de mi trabajo ha aumentado gracias a mi capacidad para trabajar en forma remota / desde casa							

12.Mi organización brinda capacitación en habilidades y comportamientos de trabajo electrónico						
13.Mi organización confía en mí para ser eficaz en mi función cuando trabajo en forma remota						
14.Confío en que mi organización proporcione buenas instalaciones de trabajo electrónico que me permitan trabajar de manera efectiva						
15.Mi supervisor me da control total sobre cuándo y cómo termino mi trabajo cuando trabajo en línea						
16.Mi trabajo es tan flexible que fácilmente podría tomarme un tiempo libre en el trabajo electrónico remotamente, cuando quisiera						
17.Se me permite flexibilizar mis horas para satisfacer mis necesidades, siempre que se complete todo el trabajo.						
18.Me siento satisfecho con la inducción de los docentes						
19.Me siento satisfecho con la tutoría / entrenamiento de docentes nuevos						
20.Me siento satisfecho con la capacitación (si la hubiera) brindada a los docentes						
21.Me siento satisfecho con la calidad de la admisión de docentes en los últimos cinco años						
22.Me siento satisfecho con la calidad de los comentarios de los docentes en los últimos cinco años						
23.Me siento satisfecho con la calidad del entorno de enseñanza / aprendizaje durante los últimos cinco años						
24.Me siento satisfecho con la calidad de la admisión de estudiantes en los últimos cinco años						
25.Me siento satisfecho con el puesto actual (rango docente o situación laboral)						
26.Me siento satisfecho con el salario						
27.Me siento satisfecho con los beneficios						

28.Me siento satisfecho con posibilidades de crecimiento							
29.Me siento satisfecho con el alcance del desarrollo profesional							
30.Me siento satisfecho con el departamento / universidad							
31.Me siento satisfecho con la autonomía en el trabajo							
32.Me siento satisfecho con el equipo / tecnología necesarios							
33.Me siento satisfecho con el espacio de trabajo.							
34.Me siento satisfecho con los laboratorios virtuales							
35.Me siento satisfecho con el aula virtual							
36.Me siento satisfecho con la PC o laptop propia							
37.Me siento satisfecho con el tiempo dedicado a la familia							
38.Me siento satisfecho con el tiempo dedicado a la recreación							
39.Satisfacción con el tiempo dedicado a actividades sociales, laborales y / o creativas							
40.Me siento satisfecho con la carga docente							
41.Me siento satisfecho con la carga de gestión							
42.Me siento satisfecho con la carga productiva							
43.Me siento satisfecho con las horas de trabajo							
44.Me siento satisfecho con las relaciones personales.							
45.Me siento satisfecho con las relaciones alumno-docente.							
46.Me siento satisfecho con las relaciones con los compañeros de trabajo							
47.Me siento satisfecho con la oportunidad de compartir la gobernanza (Arte o manera de gobernar que se propone como objetivo el logro de un desarrollo económico, social e institucional duradero)							
48.Me siento satisfecho con la oportunidad de participar en la toma de decisiones							
49.Me siento satisfecho con la oportunidad de explorar el liderazgo docente							

## Anexo 2: Operacionalización de variables

*Operacionalización de variables, trabajo remoto*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
Trabajo Remoto	Capacidad de trabajar de manera flexible utilizando tecnología remota para comunicarse con el lugar de trabajo (Grant et al., 2018)	<b>Interferencia trabajo-vida</b>	Evidencia de capacidades Desgaste físico y emocional Espacio emocional Mayor esfuerzo en el trabajo presencial Restricción social ante el trabajo remoto	Tipo Likert
		<b>Productividad</b>	Eficiente acceso a las actividades laborales Logros satisfactorios en tiempos de trabajo remoto Cumplimiento de las expectativas laborales y familiares Eficiente desempeño laboral	
		<b>Confianza organizacional</b>	Distribución del tiempo conlleva a brindar calidad en el trabajo electrónico Eficiente organización para el trabajo remoto Proporcionar un buen trabajo mediante la organización	
		<b>Flexibilidad</b>	Reporte del trabajo realizado Adaptación del tiempo durante el trabajo remoto Flexibilidad del tiempo para el cumplimiento de necesidades personales	

Fuente: Grant, Wallace, Sperguon, Tromantano, Charalampous (2018)

## Operacionalización de variables, calidad de vida laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
Calidad de vida laboral	Realizado por empleados que se involucran en sus trabajos, persiguen una jerarquía de objetivos y son capaces de identificar claramente el estado y la etapa de su satisfacción con el trabajo en sí y el entorno laboral (Arif & Ilyas, 2013).	Calidad de procesos	Satisfacción con la inducción de profesores Satisfacción con la tutoría / entrenamiento de maestros nuevos Satisfacción con la capacitación (si la hubiera) brindada a los maestros	Tipo Likert
		Valor del trabajo	Calidad de la admisión de maestros en los últimos cinco años (insumos) Calidad de los comentarios de los maestros en los últimos cinco años Calidad del entorno de enseñanza / aprendizaje durante los últimos cinco años Calidad de la admisión de estudiantes en los últimos cinco años.	
		Clima laboral	Satisfacción con el rango actual Satisfacción con el salario Satisfacción con los beneficios Satisfacción con posibilidades de crecimiento Satisfacción con el alcance del desarrollo profesional Satisfacción con el departamento / universidad Satisfacción con la autonomía en el trabajo.	
		Equilibrio trabajo-vida	Satisfacción con el equipo / tecnología necesarios Satisfacción con el espacio de trabajo Laboratorios virtuales PC Aulas virtuales	
		Estrés laboral	Satisfacción con el tiempo dedicado a la familia Satisfacción con el tiempo dedicado a la recreación Satisfacción con el tiempo dedicado a actividades sociales, laborales y / o creativas.	
		Relaciones en la vida	Satisfacción con la carga docente Satisfacción con la carga gerencial	

---

	Satisfacción con la carga productiva Satisfacción con las horas de trabajo Satisfacción con las relaciones personales Satisfacción con las relaciones alumno-docente Satisfacción con las relaciones con los colegas.
Empoderamiento	Satisfacción con la oportunidad de compartir la gobernanza Satisfacción con la oportunidad de participar en la toma de decisiones Satisfacción con la oportunidad de explorar el liderazgo docente

---

Fuente: Arif, Ilyas (2013)

### Anexo 3: Confiabilidad de las variables

#### *Alfa de Cronbach*

---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,960	,961	49

---

**Anexo 4: Matriz de consistencia**

Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal	Variables	Dimensiones	Indicadores
¿Impacta el trabajo remoto en la calidad de vida laboral de los docentes de universidades privadas.Región Lambayeque 2020?	<p><b>Objetivo general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar si el trabajo remoto impacta en la calidad de vida laboral de los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque 2020</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El trabajo remoto tiene un fuerte efecto positivo en la calidad de vida laboral de los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque 2020</li> </ul>	Variable independiente:	Interferencia trabajo- vida	Evidencia de capacidades Desgaste físico y emocional Espacio emocional Mayor esfuerzo en el trabajo presencial Restricción social ante el trabajo remoto
	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Determinar la situación actual de los factores sociodemográficos respecto a la población estudiada.</li> <li>- Determinar la situación actual del trabajo remoto realizado por los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque 2020</li> <li>- Determinar el nivel de calidad de vida laboral de los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque 2020</li> <li>- Determinar el grado de correlación de las dimensiones trabajo remoto y la calidad de vida laboral de</li> </ul>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La situación de los factores sociodemográficos es similar a la encontrada en los antecedentes.</li> <li>- El nivel de trabajo remoto es bajo.</li> <li>- El nivel de calidad de vida laboral es bajo.</li> <li>- Todas las dimensiones del trabajo remoto tienen correlación en la calidad de vida laboral.</li> </ul>		Productividad	Eficiente acceso a las actividades laborales Logros satisfactorios en tiempos de trabajo remoto Cumplimiento de las expectativas laborales y familiares Eficiente desempeño laboral
			Variable dependiente	Confianza organizacional	Distribución del tiempo conlleva a brindar calidad en el trabajo electrónico Eficiente organización para el trabajo remoto Proporcionar un buen trabajo mediante la organización Reporte del trabajo realizado
			<b>Trabajo Remoto</b>	Flexibilidad	Adaptación del tiempo durante el trabajo remoto Flexibilidad del tiempo para el cumplimiento de necesidades personales
			<b>Calidad de vida laboral</b>	Calidad de procesos	Satisfacción con la inducción de profesores Satisfacción con la tutoría / entrenamiento de maestros nuevos Satisfacción con la capacitación (si la hubiera) brindada a los maestros Calidad de la admisión de maestros en los últimos cinco años (insumos)

<p>los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque 2020</p> <p>-Determinar si las dimensiones del trabajo remoto tienen influencia sobre la calidad de vida laboral de los docentes de universidades privadas. Región Lambayeque 2020</p>	<p>- Todas las dimensiones del trabajo remoto ejercen influencia en la calidad de vida laboral.</p>	<p>Calidad de los comentarios de los maestros en los últimos cinco años</p> <p>Calidad del entorno de enseñanza / aprendizaje durante los últimos cinco años</p> <p>Calidad de la admisión de estudiantes en los últimos cinco años.</p> <p><b>Valor del trabajo</b></p> <p>Satisfacción con el rango actual</p> <p>Satisfacción con el salario</p> <p>Satisfacción con los beneficios</p> <p>Satisfacción con posibilidades de crecimiento</p> <p>Satisfacción con el alcance del desarrollo profesional</p> <p>Satisfacción con el departamento / universidad</p> <p>Satisfacción con la autonomía en el trabajo.</p> <p><b>Clima laboral</b></p> <p>Satisfacción con el equipo / tecnología necesarios</p> <p>Satisfacción con el espacio de trabajo</p> <p>Laboratorios virtuales</p> <p>PC</p> <p>Aulas virtuales</p> <p><b>Balance trabajo-vida</b></p> <p>Satisfacción con el tiempo dedicado a la familia</p> <p>Satisfacción con el tiempo dedicado a la recreación</p> <p>Satisfacción con el tiempo dedicado a actividades sociales, laborales y / o creativas.</p> <p><b>Estrés laboral</b></p> <p>Satisfacción con la carga docente</p> <p>Satisfacción con la carga gerencial</p> <p>Satisfacción con la carga productiva</p> <p>Satisfacción con las horas de trabajo</p> <p><b>Relaciones en la vida</b></p> <p>Satisfacción con las relaciones personales</p> <p>Satisfacción con las relaciones alumno-docente</p>
---	---	--

---

<b>Población/Muestra y Muestreo</b>	<b>Instrumento de recolección de datos</b>	<b>Procedimiento</b>	<b>Técnicas Estadísticas</b>	<b>Procesamiento</b>
Población: 8033 Muestra: 367 docentes	Encuestas (cuestionario). Escala de Likert	Realizar una encuesta a través de google formulario y envío de las encuestas mediante correo electrónico.	Estadísticas descriptivas Prueba de Spearman Regresión lineal múltiple	<p>Satisfacción con las relaciones con los colegas.</p> <p>Empoderamiento</p> <p>Satisfacción con la oportunidad de compartir la gobernanza</p> <p>Satisfacción con la oportunidad de participar en la toma de decisiones</p> <p>Satisfacción con la oportunidad de explorar el liderazgo docente</p> <p>Después de aplicar los cuestionarios, se empleará un software de apoyo el cual será el SPSS versión 25 y Excel versión 2016.</p>

---

**Anexo 5: tablas de los resultados obtenidos**

Tabla 1

*Universidades Privadas de la Región Lambayeque*

<b>UNIVERSIDADES</b>	<b>%</b>
Universidad 1: UCV	17.4
Universidad 2: ULADECH	12.4
Universidad 4: USAT	17.8
Universidad 5: USMP	18.7
Universidad 6: USS	15.3
Universidad 7: UTP	14.1
Universidad 8: OTRA	4.4

Tabla 2

*Estadísticos de la situación actual del trabajo remoto*

		<b>Estadísticos</b>				
		Interfa z Trabaj o-Vida	Productivid ad	Confianza Organizacion al	Flexibilid ad	Trabaj o Remot o
N	Válido	367	367	367	367	367
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		5.59	5.59	5.78	5.00	5.49
Desv. Desviación		0.745	0.837	0.892	1.434	0.756
Percentil es	33,333333	5.43	5.25	5.67	4.67	5.26
	33					
	66,666666 67	6.00	6.00	6.00	5.78	5.93





Flexibilidad	Correlación De Pearson	1	<b>,520**</b>	<b>,454**</b>	<b>,434**</b>	<b>,583**</b>	<b>,592**</b>	<b>,290**</b>	<b>,464**</b>
	Sig. (Bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	367	367	367	367	367	367	367	367
Calidad De Procesos	Correlación De Pearson		1	<b>,717**</b>	<b>,658**</b>	<b>,620**</b>	<b>,592**</b>	<b>,467**</b>	<b>,650**</b>
	Sig. (Bilateral)			0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N		367	367	367	367	367	367	367
Valor Del Trabajo	Correlación De Pearson			1	<b>,685**</b>	<b>,527**</b>	<b>,554**</b>	<b>,452**</b>	<b>,585**</b>
	Sig. (Bilateral)				0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N			367	367	367	367	367	367
Clima Laboral	Correlación De Pearson				1	<b>,604**</b>	<b>,594**</b>	<b>,499**</b>	<b>,623**</b>
	Sig. (Bilateral)					0.000	0.000	0.000	0.000
	N				367	367	367	367	367

Equilibrio Trabajo-Vida	Correlación De Pearson Sig. (Bilateral)	1	,693**	,442**	,593**
	N	367	367	367	367
			0.000	0.000	0.000
Estrés Laboral	Correlación De Pearson Sig. (Bilateral)		1	,468**	,695**
	N		367	367	367
				0.000	0.000
Relaciones En La Vida	Correlación De Pearson Sig. (Bilateral)			1	,510**
	N			367	367
					0.000
Empoderamiento	Correlación De Pearson Sig. (Bilateral)				1
	N				367

---

Trabajo Remoto	Correlación De Pearson Sig. (Bilateral)
----------------	---

\*\* . La Correlación Es Significativa En El Nivel 0,01 (Bilateral).

---

Tabla 5

*Resumen del modelo de trabajo remoto sobre calidad de vida laboral*

<b>Resumen del modelo<sup>b</sup></b>										
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F	Durbin- Watson
						Cambio en F	gl 1	gl 2		
1	,79 2 <sup>a</sup>	0.627	0.622	0.529	0.627	151.8 04	4	36 2	0.000	1.797

a. Predictores: (Constante), FLEXIBILIDAD, CONFIANZA ORG, INTERFAZ TRABAJO-VIDA , PRODUCTIVIDAD

b. Variable dependiente: CVL

Tabla 6

*Anova de las variables*

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	169.944	4	42.486	151.804	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	101.314	362	0.280		
	Total	271.259	366			

a. Variable dependiente: CVL

b. Predictores: (Constante), FLEXIBILIDAD, CONFIANZA ORG, INTERFAZ TRABAJO-VIDA , PRODUCTIVIDAD