

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE ENFERMERÍA



Evaluación de las condiciones laborales del docente universitario de enfermería en trabajo remoto debido a la COVID-19 Chiclayo, 2021

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

AUTOR

Jianela Mishell Alarcon Lopez

ASESOR

Elaine Lazaro Alcantara

<https://orcid.org/0000-0002-7705-626X>

Chiclayo, 2022

**Evaluación de las condiciones laborales del docente universitario
de enfermería en trabajo remoto debido a la COVID-19 Chiclayo,
2021**

PRESENTADA POR

Jianela Mishell Alarcon Lopez

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

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

APROBADA POR

Mirian Elena Saavedra Covarrubia

PRESIDENTE

Aurora Violeta Zapata Rueda

SECRETARIO

Elaine Lazaro Alcantara

VOCAL

Dedicatoria

Es un honor poder dedicarle a Dios esta investigación, por darme vida y salud, por ser quien guio mis pasos, por acompañarme en los momentos más difíciles, que sirvieron de mucho para poder haber llegado hasta donde ahora estoy, y sobre todo porque sin él nada de esto hubiera sido posible; a mi madre por confiar en mí y sobre todo porque siempre estuvo ahí para impulsarme a salir adelante. A mi familia que fueron mi fortaleza y apoyo en todo este tiempo, mis logros se los debo a todos ustedes.

Agradecimientos

Mi agradecimiento sincero a mi asesora Dra. Elaine Lázaro Alcántara, por asumir desde el primer momento el reto de guiarme y enseñarme; y sobre todo por la paciencia y dedicación que le puso a esta investigación. A mis jurados de tesis Dra. Mirian Elena Saavedra Covarrubia y Aurora Violeta Zapata Rueda por sus contribuciones, sugerencias y motivación para seguir adelante. Un agradecimiento especial a todas las docentes que participaron voluntariamente de este estudio.

Índice

Resumen	7
Abstract	8
I. Introducción	9
II. Marco teórico	11
Antecedentes	11
Bases teóricas	12
III. Metodología	16
IV. Resultados	17
V. Discusión:.....	23
VI. Conclusiones	28
VII. Recomendaciones.....	29
VIII. Referencias.....	30
IX. Anexos.....	35

Lista de tablas

Tabla 1.....	19
Tabla 2.....	19
Tabla 3.....	20
Tabla 4.....	21
Tabla 5.....	22
Tabla 6.....	23

Lista de figuras

Figura 1	18
----------------	----

Resumen

Investigación de metodología cuantitativa, descriptiva, transeccional, no experimental, cuyo objetivo fue evaluar las condiciones laborales del docente universitario de enfermería en trabajo remoto debido a la COVID-19 Chiclayo, 2021. La población estuvo conformada por 45 docentes universitarios de una Escuela de Enfermería. La muestra fue censal, con muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario “Condiciones de trabajo” elaborado por Blanch, Sahagún y Cervantes, el cual cuenta con 45 ítems, dispone de una triple relación de la organización con el método, entorno y la persona, evaluando las condiciones laborales relacionadas con el entorno del docente. La medición fue tipo Likert que va desde 0 (valor pésimo) a 10 (valor óptimo), alfa de Cronbach de 0.96. Este instrumento fue aplicado mediante formulario Google Forms, respetando criterios de rigor científico y ético. Resultado: Los docentes han evaluado como óptimas las condiciones de trabajo remoto durante la pandemia en las escalas de Organización y Personas con un 80%, Organización y Entorno: 82.2%, por lo contrario; en la escala de Organización y Método: Desarrollo solo el 11.1% califica como óptimas sus condiciones laborales, así mismo lo más representativo en esta escala fue la presencia de buenas condiciones de trabajo lo que equivale al 88.9%. En conclusión, los docentes de enfermería calificaron sus condiciones de trabajo; en mayor proporción (75.56%) como óptimas y solo una mínima parte como pésimo (6.67%).

Palabras clave: condiciones de trabajo (DDCS016360), docentes (D005178), COVID-19 (D018352), trabajo remoto, docente de enfermería (D005181).

Abstract

Research of quantitative, descriptive, cross-sectional, non-experimental methodology, whose objective was to evaluate the working conditions of the university nursing teacher in remote work due to COVID-19 Chiclayo, 2021. The population was made up of 45 university teachers from a School of Nursing. The sample was census, with non-probabilistic convenience sampling. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire "Work conditions" prepared by Blanch, Sahagún and Cervantes, which has 45 items, has a triple relationship of the organization with the method, environment and the person, evaluating the working conditions related to the teaching environment. The measurement was Likert type ranging from 0 (worst value) to 10 (optimal value), Cronbach's alpha of 0.96. This instrument was applied through a Google Forms form, respecting criteria of scientific and ethical rigor. Result: Teachers have evaluated remote working conditions during the pandemic as optimal on the scales of Organization and People with 80%, Organization and Environment: 82.2%, on the contrary; On the Organization and Method: Development scale, only 11.1% rate their working conditions as optimal, likewise the most representative on this scale was the presence of good working conditions, which is equivalent to 88.9%. In conclusion, the nursing teachers rated their working conditions; in a greater proportion (75.56%) as optimal and only a minimum part as lousy (6.67%).

Keywords: working conditions (DDCS016360), teachers (D005178), COVID-19 (D018352), remote work, nursing teacher (D005181).

I. Introducción

Desde la confirmación del primer caso de COVID-19 en el Perú, nada ha vuelto a ser como antes, constituyendo una emergencia de salud pública, obligando a replantear aspectos esenciales de la vida cotidiana¹. Las circunstancias generadas por la pandemia implicaron grandes desafíos y amenazas para la salud y el trabajo, originando que muchas empresas con el propósito de salvaguardar la salud de sus trabajadores optaran por el teletrabajo como una alternativa laboral², debiendo los trabajadores adaptarse al empleo de medios tecnológicos y de comunicaciones para trabajar fuera de la oficina³.

En este contexto, los centros de educación superior fueron considerados lugares de alto riesgo, por lo que se decretó la suspensión de actividades presenciales debiendo migrar a una educación remota. Mediante la Resolución de consejo directivo N°039-2020 la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, estableció las pautas para la adaptación de la enseñanza no presencial⁴.

A partir de estas normas las condiciones laborales de los educadores cambiaron, pasando de una modalidad presencial a una modalidad remota de trabajo, que implicó la prestación de servicios educativos con presencia física del docente en su residencia o sitio de confinamiento, empleando sus propios equipos de cómputo y servicio de internet para cumplir con sus labores fuera de la casa superior de estudios⁵. Esto generó que el espacio familiar de los docentes se convirtiera en el nuevo escenario de trabajo, limitando su actividad extra laboral, sin horarios delimitados al inicio de la experiencia, debieron adaptarse a la nueva normalidad de trabajo, debiendo más de las veces ocupar el tiempo libre para realizar labores de tipo académico-administrativo⁶.

Adicionalmente, las docentes debieron asumir mayor carga de trabajo, ya que debieron realizar numerosas actividades en el hogar, dejando de contar con el apoyo de las servidoras domésticas, teniendo que asumir las labores que antes delegaba; sobre todo las del cuidado de los hijos, sumado a ello debían realizar el trabajo con la presencia del pleno de integrantes de la familia, que se convertían en elementos distractores y de estrés en el desempeño de su trabajo, esta situación conllevó a que experimenten ansiedad, originada por labores concurrentes en un mismo lugar^{6,7}.

Al respecto una docente expresa su experiencia de esta forma: “Con la pandemia las universidades iniciaron una nueva regulación en la denominada educación remota, que no estaba circunscrita solamente a la carga lectiva sino a actividades administrativas. De pronto los directivos de estas casas de estudio perdieron el control sobre la forma en que los docentes

cumplirían con las horas de contrato, por lo que se programaban actividades incluso fuera de los horarios regulares de trabajo”. A partir de estas expresiones queda en evidencia la sensación de sobrecarga que los docentes experimentaron y probablemente experimentan a casi dos años de la pandemia, siendo uno de los factores existentes el aumento en los horarios de trabajo, puesto que se veía necesario esclarecer las dudas de los estudiantes fuera del horario habitual, haciendo uso de un medio de comunicación al que no estaban acostumbrados a usar como medio de trabajo⁷.

Todo ello generó una pérdida de su autonomía en el control de su jornada laboral, sin considerar que los dispositivos móviles incrementan los niveles de estrés, agotamiento e insomnio lo que alteraría la salud y el confort de los docentes. Esto hizo necesario que el docente trate de organizar su tiempo para el trabajo incluyendo en ello un descanso y compartir tiempo con la familia, desarrollando así la automotivación, la independencia y la disciplina en el mejor de los casos⁷.

Considerando este drástico cambio, a casi dos años de la pandemia se estima que pudieron emerger efectos de esta “nueva normalidad educativa” en el trabajo docente como: trastornos músculo esqueléticos, desigualdades en el acceso tecnológico, estrés, capacitaciones extenuantes fuera del horario regular de trabajo, agotamiento e insatisfacción con las jornadas de trabajo que parecen tener una mayor carga de trabajo en relación con la presencialidad^{6,8,9,10,11}, infiriendo que la presencia de estas condiciones laborales traerían como resultado daños a la salud¹².

A partir de lo expuesto se desprendió el problema de investigación, formulándose la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las condiciones laborales de los docentes universitarios de enfermería en trabajo remoto debido a la COVID-19 en Chiclayo, 2021?, el cual tuvo como objetivo evaluar el entorno laboral del docente universitario de enfermería que trabajan en forma remota debido a la COVID-19 Chiclayo, 2021, y como objetivos específicos determinar las condiciones laborales de los docente en trabajo remoto en relación a: la organización y método, Organización y entorno en lo material y social, la Organización y Persona según el ajuste y Adaptación, y determinar la asociación de los factores sociodemográficos de los docentes en relación con cada dimensión de las condiciones de trabajo.

El personal educativo en su conjunto han sido parte esencial para hacer frente a la pandemia de COVID-19 y ha tenido que responder a una variedad de necesidades que surgieron durante la crisis sanitaria y social, aminorando el impacto negativo del cierre de universidades en los estudiantes¹³.

Actualmente los docentes se desenvuelven en confinamiento y a pesar de las mejoras en las condiciones de trabajo; estas no aseguran ser las idóneas en este periodo, siendo este un nuevo escenario.

Las evidencias muestran; que la gran parte de los educadores se han enfrentado a una sobrecarga de trabajo con horarios extendidos, atendiendo las inquietudes de los estudiantes fuera del horario laboral, además de las responsabilidades familiares que tienen que asumir, sobre todo en los docentes que son madres. Algunos de ellos refirieron que las instituciones no proporcionaron capacitaciones, recursos tecnológicos o el apoyo financiero adecuado. Sumado a ello; percibieron falta de interés de los estudiantes para participar, incluirse, lo que dificultaba aún más una educación efectiva y de calidad^{6,9,14}.

A partir de este panorama, se precisa que el aporte de los resultados de este estudio contribuye significativamente a comprender el trabajo remoto del docente universitario de enfermería, por otro lado, sirve como antecedentes para futuras investigaciones que pretendan mejorar las condiciones del trabajo docente, ya que permite ahondar y saber la realidad de las condiciones en las que laboran los docentes de enfermería durante el confinamiento.

II. Marco teórico

Antecedentes

En un estudio que analizó la carga laboral en docentes de Latinoamérica, se obtuvo como resultado que el 53% de docentes universitarios indicó que el cambio de modalidad de enseñanza trajo consigo una mayor intensidad de trabajo¹⁴. Al igual que uno de los estudios hechos en Argentina; que refleja que el 79% de los trabajadores docentes percibieron que trabajaban más que antes, mientras que un conjunto menor expresa que trabajaba igual que antes. En términos generales estas circunstancias muestran que un elevado porcentaje de docentes trabajaban entre 5 y 8 horas diarias (44%), seguido de cerca con un 34% por docentes que trabajaban más de 8 horas¹⁵.

Por otro lado, en una investigación que analizó las condiciones laborales de universidades peruanas, basada en la formación virtual en el contexto de la pandemia, los resultados mostraron que el 25% expresó la necesidad de cambiar los técnicas de enseñanza y el 13% dijo que se debe actualizar el conocimiento en cuanto al uso de las nuevas tecnologías¹⁶. Ahora si bien es cierto que los docentes tienden a interactuar en entornos virtuales de aprendizaje; sin embargo, esto no incluye solo la metodología, porque la enseñanza virtual es una actividad compleja

arraigada en la enseñanza virtual, que demuestra un estilo de vida académico que puede convertirse en una realidad en un nuevo contrato de trabajo.

Bases teóricas

Es así que el trabajo es definido como un cúmulo de actividades que crean bienes y servicios necesarios para la conservación de los individuos, así como para la satisfacción de las necesidades. Además, realiza una función esencial para el individuo, ya que nuestro quehacer nos permitirá elaborar, diseñar, armar entre otras actividades que están asociadas con la realización propia de cada persona¹².

1. Condiciones de trabajo

Se entiende como la agrupación de factores que actúan sobre la persona en el entorno laboral¹²; las cuales también pueden ser entendidas como las situaciones y características materiales, monetarias y sociales en el entorno en el que se desarrolla el trabajo¹⁷. De ahí nace la variedad de criterios para clasificarla, en torno a unas dimensiones básicas; a los ambientes físico y social, la organización y características de las funciones, la salud y la seguridad y el tipo y calidad de los contratos de trabajo, además estas condiciones se disponen en un “triple nexo entre la organización con el método, entorno y con la persona”, las cuales se detallan a continuación¹⁷.

1.1. Organización y Método: Regulación y Desarrollo

En cuanto a la primera escala perteneciente a la regulación, aquí nos referimos a todos aquellos aspectos relacionados con el tiempo de trabajo, la organización del trabajo, entre otros¹⁷.

Durante la realización del trabajo se hace uso de un esfuerzo físico y mental, de esta manera la carga laboral está compuesta por la demanda física y mental a la que se encuentra expuesto el asalariado durante la realización de su jornada laboral¹⁸. Dicho en otras palabras, el esfuerzo físico implicaría mantener por largos periodos de tiempo una misma postura, fuerza o movimiento, mientras que la demanda mental es el nivel de actividad mental necesario para progresar en el trabajo¹⁹.

Por su parte; la jornada de trabajo se define como el número de horas en un día, semanales o mensuales que debe efectuar cada trabajador para concluir su contrato. De esta manera consta de un horario de entrada, salida, un intervalo de tiempo para los alimentos y descanso; los cuales deberán de ser respetados pues de lo contrario se verán sujetos a descuentos

o sanciones²⁰. Del contexto anterior la jornada máxima legal prevista en la Constitución Política del Perú “es de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales”²¹.

Al mismo tiempo, es necesario reorientar la organización en el trabajo; la cual sirvió para aprender a planificar el trabajo, designando de tal manera labores a determinados individuos, con la finalidad de obtener un mismo o un mejor resultado con menos esfuerzo. A este método de trabajo se le denomina trabajo organizado, de existir un mal funcionamiento en este, podría ocasionar un aumento de riesgos de los daños físicos e inestabilidad en el trabajo, que se traducirá en insatisfacción y falta de interés por el trabajo²².

En la escala perteneciente al desarrollo, esta se produce por las relaciones con la dirección y evaluación del rendimiento profesional por la institución, entre otros¹⁷. En tal sentido, el trabajo es una actividad social, donde se forman lazos de convivencia, amistades, etc. Así mismo, se establecen relaciones entre sus superiores o los propios trabajadores, y en el que hacen uso de la comunicación como herramienta para mejorar el rendimiento laboral²³, esta última a su vez permite evaluar las actividades que ejercen los docentes en concordancia con las obligaciones inherentes a su carrera y cargo²⁴.

1.2. Organización y Entorno: Material y Social

La escala de entorno material está determinada por el medio físico, instalaciones y equipos, recursos materiales y técnicos, prevención de riesgos laborales, entre otros¹⁷. En tal sentido existen condiciones que intervienen durante la realización de las labores, tales como las condiciones de tiempo, sociales y las ambientales; estas últimas corresponden al entorno físico que rodea al trabajador mientras ejerce su labor, tales como la iluminación, ruido y las condiciones atmosféricas²⁰.

Por tanto, toda organización tiene el deber de salvaguardar la salud de sus empleados, y para que ello se dé, es necesario realizar una estimación de los peligros de todos los puestos de trabajo de la organización, para evitar accidentes, enfermedades profesionales y establecer medidas de mejora para la salud y la seguridad de los trabajadores²².

Por su parte, la escala de entorno social está constituida por el respeto en el grupo de trabajo, el reconocimiento del propio trabajo por colegas y el reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias¹⁷.

Al hablar del reconocimiento se puede definir como un acto de agradecimiento a la ocurrencia de un hecho, además de reforzar a aquellos que consiguen que ocurra. Es tener el regocijo de ver que sus esfuerzos han sido valorados, apreciados y finalmente recompensados de manera monetaria o simbólica, lo que incita a que otros se motiven a seguir mejorando²⁵.

Por tanto, el respeto en el grupo de trabajo es de suma importancia ya que permite crear un ambiente de cordialidad y seguridad, reconociendo a su vez las fortalezas, limitaciones y virtudes, y no permitiendo que la violencia se convierta en un modo de imponer un criterio. El respeto permite aceptar a las personas tal como son, aunque muchas veces no compartamos el mismo punto de vista²⁶.

1.3. Organización y Persona Ajuste y Adaptación

La escala de Ajuste Organización-Persona pretende medir, sobre todo en qué medida la propia organización laboral responde a las necesidades psicológicas y sociales de los trabajadores, a través de los ítems como, la satisfacción, la motivación, entre otros¹⁸. Dentro de este marco la satisfacción depende del grado en que las necesidades propias del individuo están cubiertas en la situación laboral²⁷. Es así que existen factores que producen satisfacción e insatisfacción. Los factores motivadores siempre están relacionados a la labor que se ejerce, al nivel de compromiso que supone su ejercicio y la alegría del reconocimiento. Se hace necesario proveer a los trabajadores de elementos que generan satisfacción (motivadores), de esta manera los trabajadores mostraran una motivación más alta en su labor. Para generar motivación en el trabajo, Herzberg plantea el enriquecimiento de labores, el cual consiste en el reemplazo de actividades más simples por más complejas, que brinden situaciones de reto y satisfacción personal, para que así el trabajador continúe con su desarrollo personal generando a su vez el aumento de motivación y de productividad, reduciendo el absentismo²².

Uno de los ítems que se considera dentro de la escala de adaptación Persona-Organización son los valores de la dirección¹⁷, el cual simboliza el modelo ideal de conducta sobre los que reposa el clima organizacional como una manera de vida integral. Los valores se identifican como las creencias asociadas a la conducta las cuales sirven de guía para la vida del hombre, es decir permite elegir entre diversas opciones en un momento dado, solucionar problemas entre dos o más modos de conducta. Produciendo de esta manera en el individuo bienestar, pues le hace más fácil tomar decisiones y optar por lo correcto²⁶.

2. Trabajo docente

En los últimos años el trabajo docente se ha convertido en una actividad más desafiante y laboriosa debido a que requiere de competencias y aprendizajes los cuales aventajan a los de su formación original. Este contexto ha conllevado a que los profesores ejerzan más de un papel en la docencia tales como; facilitador de conocimiento, tutor, asesor educativo, creador de materiales didácticos, elaborador de herramientas de evaluación y asesor para padres; ante esta

nueva situación el docente debe desarrollar competencias que le permitan lograr aprendizajes significativos²⁸. Cuando nos referimos a las competencias que debe desarrollar el docente, estas están constituidas por habilidades, actitudes y valores; las cuales se adquieren o desarrollan mediante la experiencia socio laboral y formativa, para solucionar adecuadamente situaciones eventuales que surjan durante la realización de su labor²⁹.

El escenario donde el docente universitario desarrolla sus actividades; está sumido ante constantes situaciones de transformación, generando nuevas demandas y exigencias en el docente; como gestor e investigador, es decir desarrollando la función investigadora, la cual permitirá mejorar su conocimiento científico y presentar nuevas estrategias metodológicas²⁹. A su vez se hace necesario la formación continua de los docentes el cual se concibe como la revisión, actualización y mejora de los conocimientos y capacidades del docente; con la finalidad de adaptarse a los cambios científicos y sociales del entorno³⁰.

3. Trabajo remoto

Habiéndose declarado la emergencia sanitaria a nivel nacional, se vio la necesidad que mediante el decreto de urgencia N° 026-2020 se autorice al ministerio de educación a establecer resoluciones normativas, que sean oportunas para que las instituciones educativas brinden el servicio empleando mecanismos no presenciales o remoto⁵.

El trabajo remoto se concibe como la realización de actividades del educador, desde su hogar o lugar de confinamiento, haciendo uso de tecnologías y métodos de comunicación que facilitan el desarrollo de su labor fuera del centro de trabajo, mientras este se lo permita. Además, este se desarrollará estimando las actividades organizadas de acuerdo al Currículo Nacional de Educación Básica, por ciclo, grado y área curricular, según el prototipo de servicio que implementa cada institución. Para que este mismo pueda realizarse se hace necesario que el empleador describa los medios y mecanismos que serán utilizados por el docente. Así mismo, el empleador deberá otorgar las facilidades que se requieran para el acceso del trabajador a los diversos aplicativos. En caso de que las plataformas sean diferentes a lo utilizado comúnmente, el empleado tiene la obligación de ser parte de las capacitaciones mediante los mecanismos que conceda el empleador. Por otra parte, el empleador deberá comunicar al trabajador los requisitos y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deben tenerse en cuenta al trabajar de forma remota³¹.

De la misma manera existen determinadas medidas que favorecen a los trabajadores pertenecientes a un grupo de riesgo, ya sea por su edad o factores clínicos establecidos en el documento técnico del MINSA³², de ser el caso se deberá de priorizar a los mismos; a efecto

de aplicar el trabajo remoto de manera obligatoria, de no ser posible la realización del trabajo remoto se otorgará la licencia con goce de haber. Además; los trabajadores que se encuentran realizando trabajo remoto están sujetas a mecanismos de supervisión y exigencia de la ejecución de las normas socio laborales, además del reporte y sanciones por incumplimiento de las normas laborales realizadas por parte del trabajador durante el desarrollo del mismo^{31,33}.

III. Metodología

Se realizó un estudio cuantitativo, con diseño descriptivo, no experimental, y transeccional. Los sujetos que participaron fueron cuarenta y cinco docentes universitarios enfermeros de la Escuela de Enfermería de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, el tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia³⁴.

La recolecta de datos se realizó mediante el cuestionario “Condiciones de trabajo” (**Anexo N° 01**), el cual procura evaluar las condiciones laborales determinadas del entorno del docente, cuenta con 45 ítems, y con una escala de Likert que va desde 0 (valor pésimo) a 10 (valor óptimo) el cual se encuentra resumido en el cuadro de Operacionalización de variables (**Anexo N° 02**). Además la validez de contenido del instrumento se basó en una revisión de la literatura y el trabajo de un consejo de jueces, la de constructo fue evaluada mediante un análisis de componentes principales con rotación promax de los ítems incluidos en el conjunto de las seis escalas y el análisis de confiabilidad que se obtuvo del cuestionario según Blanch¹⁸, en la escala de entorno social el valor del alfa oscila entre 0.83 y en la escala de adaptación persona-organización es de 0.97, globalmente el cuestionario de condiciones de trabajo tiene un alfa de Cronbach de 0.96.

El estudio fue conducido de acuerdo con las exigencias éticas, aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la Facultad de Medicina; con resolución N° 165-2021-USAT-FMED (**Anexo N° 03**) y también autorizado por la dirección de la Escuela. Así mismo, se realizó una prueba piloto con 13 participantes, con las mismas características de la muestra, pero con docentes de otras universidades; comprobándose que las preguntas fueron comprendidas y las respuestas respondieron al objeto de estudio.

Para acceder a la población se utilizaron los datos proporcionados por la institución remitiendo un correo electrónico de invitación a cada docente, en los casos en que no hubieran respondido, también se enviaron comunicaciones por WhatsApp. La aplicación del instrumento fue efectuada mediante Google Forms <https://bit.ly/3bz3oQU>. Dicho formulario presenta una primera una hoja informativa, precisando los derechos y criterios éticos a que se sometían los

participantes. El proceso de recolección de datos se realizó entre el 17 de setiembre al 18 de noviembre del año 2021.

Los datos fueron procesados en una hoja de cálculo del Excel 2016, donde se digitaron los datos codificados en una matriz y analizada mediante el software estadístico SPSS versión 25; aplicando estadísticas descriptivas univariadas y pruebas no paramétrica como la Chi cuadrado de Pearson, asociando la variable principal a las características sociodemográficas, teniendo en cuenta que es estadísticamente significativo siempre y cuando el p-valor de la tabla sea menor que 0.05³⁴.

Las acciones realizadas estuvieron regidas por el Informe de Belmont³⁵. Se garantizó la participación voluntaria de los docentes universitarios de enfermería, además de haber sido necesario la aceptación de la hoja informativa virtual (**Anexo N° 04**) garantizando además el anonimato. Así mismo, el proyecto de investigación ha sido examinado con el programa anti-plagio Turnitin, en el cual se obtuvo 8% de similitud (**Anexo N° 05**).

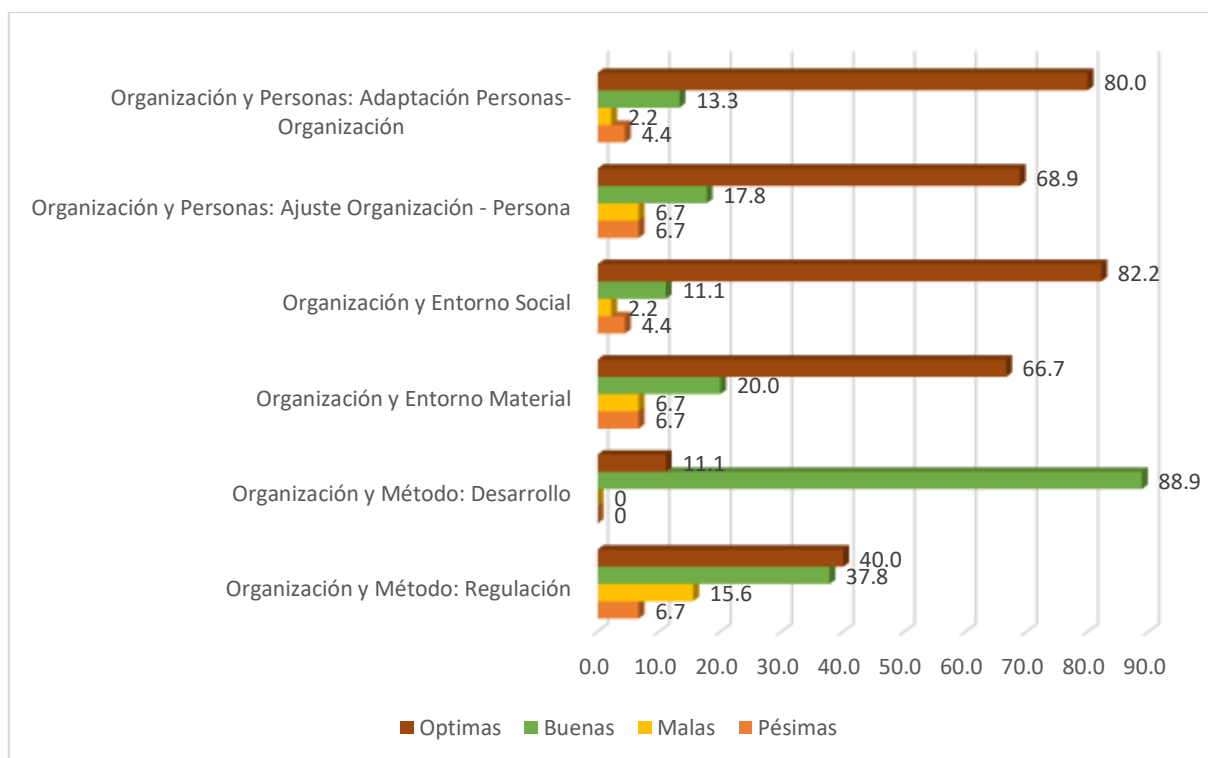
IV. Resultados

De manera global y a pesar del drástico cambio del escenario tradicional del docente de enfermería: el aula, laboratorio y campo clínico, esto no ha generado un cambio significativo en la percepción de las condiciones de trabajo, por el contrario, podría haber constituido una oportunidad para reinventar el ejercicio de la docencia, lo que se corrobora con los resultados obtenidos^{7,36,37,38}.

Observando cada una de las dimensiones de la variable, encontramos un 82.2% en cuanto a organización entorno, seguido por organización persona con 80% y el de menor valor fue organización y método con un 40.0%, tal como se puede apreciar en el grafico 01.

Figura 1

Condiciones laborales del docente universitario de enfermería en trabajo remoto en relación con sus dimensiones, debido a la COVID-19 Chiclayo, 2021



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la relación que existe entre los factores sociodemográficos y la organización y método: regulación se puede apreciar que los docentes que calificaron con un nivel bueno de condiciones de trabajo principalmente fueron los docentes que tuvieron más de 50 años (22.2%), por el contrario, a menor edad del docente, entre 30-39 años tuvieron valoración inferior (2.2%). El tiempo de servicio es otra variante de la variable, resultando que los que tienen más de tres años de tiempo de servicio son los que mejor evaluaron las condiciones de trabajo como óptimas con un 40%.

En cuanto al sexo el 38% de docentes califican como buenas sus condiciones de trabajo, de los cuales el 33.3% son mujeres y solo el 4.4% docentes varones. Por otro lado, en cuanto al número de hijos de los docentes, los que tienen tres a más hijos perciben tener malas condiciones laborales con un 8.9%, a diferencia de los que tiene un solo hijo el 4.4%.

Tabla 1

Factores sociodemográficos de los docentes universitarios de enfermería en trabajo remoto debido a la COVID-19 en relación con la Organización y Método: Regulación, Chiclayo, 2021

VARIABLES: SOCIODEMOGRÁFICAS		D1: Organización y Método: Regulación						Significancia
		Malas		Buenas		Óptimas		
		n	%	n	%	n	%	
Sexo	Femenino	9	20.0%	15	33.3%	15	33.3%	0.508
	Masculino	1	2.2%	2	4.4%	3	6.7%	
	TOTAL	10	22%	17	38%	18	40%	
Edad	Entre 30 - 39 años	1	2.2%	1	2.2%	3	6.7%	0.555
	Entre 40 - 50 años	4	8.9%	6	13.3%	2	4.4%	
	Más de 50 años	5	11.1%	10	22.2%	13	28.9%	
	TOTAL	10	22%	17	38%	18	40%	
Número de hijos	Un hijo	2	4.4%	3	6.7%	3	6.7%	0.158
	Dos hijos	1	2.2%	8	17.8%	2	4.4%	
	tres a más hijos	4	8.9%	3	6.7%	10	22.2%	
	Sin hijos	3	6.7%	3	6.7%	3	6.7%	
	TOTAL	10	22%	17	38%	18	40%	
Tiempo de servicio	Un año	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0.000
	Dos años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Tres años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Más de tres años	10	22.2%	17	37.8%	18	40.0%	
	TOTAL	10	22%	17	38%	18	40%	

Fuente: Elaboración propia

En relación a la organización y método: desarrollo; las capacitaciones que reciben los docentes, se pudo evidenciar que los docentes que calificaron con un nivel óptimo las condiciones principalmente fueron los que si recibieron capacitaciones (11.1%), lo contrario, ocurrió con aquellos docentes que no las tuvieron.

Tabla 2

Factores sociodemográficos de los docentes universitarios de enfermería en trabajo remoto debido a la COVID-19 en relación con la Organización y Método: Desarrollo, Chiclayo, 2021

VARIABLES: SOCIODEMOGRÁFICAS		D2: Organización y Método: Desarrollo						Significancia
		Malas		Buenas		Óptimas		
		n	%	n	%	n	%	
Edad	Entre 30 - 39 años	0	0.0%	4	8.9%	1	2.2%	0.779
	Entre 40 - 50 años	0	0.0%	11	24.4%	1	2.2%	
	Más de 50 años	0	0.0%	25	55.6%	3	6.7%	
	TOTAL	0	0%	40	89%	5	11%	
Número de hijos	Un hijo	0	0.0%	7	15.6%	1	2.2%	0.791
	Dos hijos	0	0.0%	9	20.0%	2	4.4%	

	tres a más hijos	0	0.0%	16	35.6%	1	2.2%	
	Sin hijos	0	0.0%	8	17.8%	1	2.2%	
	TOTAL	0	0%	40	89%	5	11%	
Tiempo de servicio	Un año	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
	Dos años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Tres años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Más de tres años	0	0.0%	40	88.9%	5	11.1%	
	TOTAL	0	0%	40	89%	5	11%	
Trabajo exclusivo en la universidad	Si	0	0.0%	13	28.9%	1	2.2%	0.569
	No	0	0.0%	27	60.0%	4	8.9%	
	TOTAL	0	0%	40	89%	5	11%	
Tiene otro trabajo, en que modalidad	Presencial	0	0.0%	8	17.8%	1	2.2%	1.000
	Remoto	0	0.0%	32	71.1%	4	8.9%	
	TOTAL	0	0%	40	89%	5	11%	
Recibe capacitaciones fuera de la universidad	Si	0	0.0%	33	73.3%	5	11.1%	0.309
	No	0	0.0%	7	15.6%	0	0.0%	
	TOTAL	0	0%	40	89%	5	11%	

Fuente: Elaboración propia

Tomando en cuenta las variables que están más asociadas con la dimensión organización y entorno material, se pudo evidenciar que los docentes que calificaron con un nivel óptimo de condiciones de trabajo principalmente fueron los que tienen otro trabajo adicional que representa un 46.7%, en el que a su vez los docentes indican trabajar de manera remota calificando como óptimas las condiciones en las que se desenvuelven equivalente al 53.3%. En cuanto a las horas promedio frente al computador por día se encontró que los docentes consideraron tener óptimas condiciones de trabajo, principalmente los que trabajan de 10 a más horas (26.7%), por lo contrario, los que trabajan entre 4-6 horas representan un menor porcentaje (11.1%).

Tabla 3

Factores sociodemográficos de los docentes universitarios de enfermería en trabajo remoto debido a la COVID-19 en relación con la Organización y entorno material, Chiclayo, 2021

VARIABLES : SOCIODEMOGRÁFICAS		D3: Organización y Entorno Material						Significancia
		Malas		Buenas		Óptimas		
		n	%	n	%	n	%	
Trabajo exclusivo en la universidad	Si	1	2.2%	4	8.9%	9	20.0%	0.547
	No	5	11.1%	5	11.1%	21	46.7%	
	TOTAL	6	13%	9	20%	30	67%	
Tiene otro trabajo, en que modalidad	Presencial	2	4.4%	1	2.2%	6	13.3%	0.153
	Remoto	4	8.9%	8	17.8%	24	53.3%	
	TOTAL	6	13%	9	20%	30	67%	
Horas promedio que permanece frente al computador por día	Entre 1 - 3 horas	0	0.0%	0	0.0%	1	2.2%	0.572
	Entre 4 - 6 horas	3	6.7%	1	2.2%	5	11.1%	
	Entre 7 - 9 horas	2	4.4%	4	8.9%	12	26.7%	
	De 10 a mas horas	1	2.2%	4	8.9%	12	26.7%	
	TOTAL	6	13%	9	20%	30	67%	

Fuente: Elaboración propia

Tomando en consideración las variables que están más asociadas con la dimensión organización y entorno social, se puede apreciar que los docentes que calificaron como un nivel óptimo de condiciones de trabajo, principalmente fueron los que tienen más de tres años como tiempo de servicio lo que es equivalente a un 82.2%.

En cuanto a la modalidad de trabajo, los docentes que trabajan de manera remota califican como óptimas las condiciones de trabajo (66.7%) y los que trabajan de manera presencial el 15.6%.

Tabla 4

Factores sociodemográficos de los docentes universitarios de enfermería en trabajo remoto debido a la COVID-19 en relación con la Organización y entorno social, Chiclayo, 2021

VARIABLES : SOCIODEMOGRÁFICAS		D4: Organización y Entorno Social						Significancia
		Malas		Buenas		Óptimas		
		n	%	n	%	n	%	
Tiempo de servicio	Un año	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
	Dos años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Tres años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Más de tres años	3	6.7%	5	11.1%	37	82.2%	
	TOTAL	3	7%	5	11%	37	82%	
Trabajo exclusivo en la universidad	Si	0	0.0%	0	0.0%	14	31.1%	0.222
	No	3	6.7%	5	11.1%	23	51.1%	
	TOTAL	3	7%	5	11%	37	82%	
Tiene otro trabajo, en que modalidad	Presencial	0	0.0%	2	4.4%	7	15.6%	0.567
	Remoto	3	6.7%	3	6.7%	30	66.7%	
	TOTAL	3	7%	5	11%	37	82%	
Labora en	Pregrado	2	4.4%	4	8.9%	30	66.7%	0.016
	Postgrado	1	2.2%	1	2.2%	0	0.0%	
	Ambos	0	0.0%	0	0.0%	7	15.6%	
	TOTAL	3	7%	5	11%	37	82%	
Tiempo de contrato	Menos de 20 horas	1	2.2%	0	0.0%	12	26.7%	0.055
	De 20 a 30 Horas	1	2.2%	5	11.1%	11	24.4%	
	Más de 30 horas	1	2.2%	0	0.0%	14	31.1%	
	TOTAL	3	7%	5	11%	37	82%	
Horas promedio que permanece frente al computador por día	Entre 1 - 3 horas	0	0.0%	0	0.0%	1	2.2%	0.585
	Entre 4 - 6 horas	2	4.4%	0	0.0%	7	15.6%	
	Entre 7 - 9 horas	0	0.0%	3	6.7%	15	33.3%	
	De 10 a mas horas	1	2.2%	2	4.4%	14	31.1%	
	TOTAL	3	7%	5	11%	37	82%	
Recibe capacitaciones fuera de la universidad	Si	2	4.4%	4	8.9%	32	71.1%	0.535
	No	1	2.2%	1	2.2%	5	11.1%	
	TOTAL	3	7%	5	11%	37	82%	

Fuente: Elaboración propia

En relación con las variables que se encuentran asociadas esta dimensión, se evidencia que el 68.9% de los docentes tienen más de tres años de experiencia. Así mismo, a menor edad del docente, como los que tuvieron entre 30-39 años tienen una valoración menor (8.9%), en comparación con los docentes con más de 50 años; calificando en ambos casos como óptimas sus condiciones de trabajo.

Tabla 5

Factores sociodemográficos de los docentes universitarios de enfermería en trabajo remoto debido a la COVID-19 en relación con la Organización y Personas: Ajuste Organización - Persona, Chiclayo, 2021

VARIABLES : SOCIODEMOGRÁFICAS		D5: Organización y Personas: Ajuste Organización - Persona						Significancia
		Malas		Buenas		Óptimas		
		n	%	n	%	n	%	
Edad	Entre 30 - 39 años	1	2.2%	0	0.0%	4	8.9%	0.713
	Entre 40 - 50 años	2	4.4%	3	6.7%	7	15.6%	
	Más de 50 años	3	6.7%	5	11.1%	20	44.4%	
	TOTAL	6	13%	8	18%	31	69%	
Tiempo de servicio	Un año	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
	Dos años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Tres años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	Más de tres años	6	13.3%	8	17.8%	31	68.9%	
	TOTAL	6	13%	8	18%	31	69%	
Trabajo exclusivo en la universidad	Si	0	0.0%	3	6.7%	11	24.4%	0.371
	No	6	13.3%	5	11.1%	20	44.4%	
	TOTAL	6	13%	8	18%	31	69%	
Tiene otro trabajo, en que modalidad	Presencial	2	4.4%	1	2.2%	6	13.3%	0.163
	Remoto	4	8.9%	7	15.6%	25	55.6%	
	TOTAL	6	13%	8	18%	31	69%	
Recibe capacitaciones fuera de la universidad	Si	4	8.9%	7	15.6%	27	60.0%	0.644
	No	2	4.4%	1	2.2%	4	8.9%	
	TOTAL	6	13%	8	18%	31	69%	

Fuente: Elaboración propia

Según la variable asociada, se evidencia que el 80% de los docentes califican como óptimo las condiciones de trabajo en cuanto a las horas frente al computador.

Tabla 6
Factores sociodemográficos de los docentes universitarios de enfermería en trabajo remoto debido a la COVID-19 en relación con la Organización y Personas:
Adaptación Personas-Organización, Chiclayo, 2021

VARIABLES : SOCIODEMOGRÁFICAS		D6: Organización y Personas: Adaptación Personas-Organización						Significancia
		Malas		Buenas		Óptimas		
		n	%	n	%	n	%	
Sexo	Femenino	2	4.4%	6	13.3%	31	68.9%	0.052
	Masculino	1	2.2%	0	0.0%	5	11.1%	
	TOTAL	3	7%	6	13%	36	80%	
Número de hijos	Un hijo	1	2.2%	0	0.0%	7	15.6%	0.680
	Dos hijos	1	2.2%	1	2.2%	9	20.0%	
	tres a más hijos	1	2.2%	3	6.7%	13	28.9%	
	Sin hijos	0	0.0%	2	4.4%	7	15.6%	
	TOTAL	3	7%	6	13%	36	80%	
Nivel de escolaridad	Pre escolar	0	0.0%	1	2.2%	0	0.0%	0.385
	Primaria	0	0.0%	1	2.2%	1	2.2%	
	Secundaria	0	0.0%	0	0.0%	1	2.2%	
	Universitaria	3	6.7%	4	8.9%	34	75.6%	
	TOTAL	3	7%	6	13%	36	80%	
Trabajo exclusivo en la universidad	Si	0	0.0%	3	6.7%	11	24.4%	0.501
	No	3	6.7%	3	6.7%	25	55.6%	
	TOTAL	3	7%	6	13%	36	80%	
Tiene otro trabajo, en que modalidad	Presencial	0	0.0%	1	2.2%	8	17.8%	0.825
	Remoto	3	6.7%	5	11.1%	28	62.2%	
	TOTAL	3	7%	6	13%	36	80%	
Tiempo de contrato	Menos de 20 horas	1	2.2%	0	0.0%	12	26.7%	0.365
	De 20 a 30 Horas	1	2.2%	4	8.9%	12	26.7%	
	Más de 30 horas	1	2.2%	2	4.4%	12	26.7%	
	TOTAL	3	7%	6	13%	36	80%	
Horas promedio que permanece frente al computador por día	Entre 1 - 3 horas	0	0.0%	0	0.0%	1	2.2%	0.434
	Entre 4 - 6 horas	2	4.4%	1	2.2%	6	13.3%	
	Entre 7 - 9 horas	0	0.0%	1	2.2%	17	37.8%	
	De 10 a mas horas	1	2.2%	4	8.9%	12	26.7%	
	TOTAL	3	7%	6	13%	36	80%	
Recibe capacitaciones fuera de la universidad	Si	2	4.4%	5	11.1%	31	68.9%	0.434
	No	1	2.2%	1	2.2%	5	11.1%	
	TOTAL	3	7%	6	13%	36	80%	

Fuente: Elaboración propia

V. Discusión:

La organización y método: regulación, se refiere a cuestiones de las condiciones de trabajo en su centro; tales como las características contractuales del empleo; así como el horario laboral, a la organización del trabajo, a determinados aspectos salariales del mismo y el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

Se obtuvo como resultado que los docentes con mayor edad son los que mejor calificaron sus condiciones de trabajo. Este resultado concuerda con lo expuesto por otros

investigadores, en el que los y las docentes con más de cincuenta años tienen las mejores condiciones, por su parte los menores de 33 años puntúan como peores condiciones³⁹.

Esto se podría explicar porque con mayor edad podrían manejarse mejor ante la alta carga de trabajo o exigencias laborales, debido a su experiencia o los años de servicio que tiene laborando en la institución, del mismo modo se puede deber a que; no tienen una mayor visión o panorama o probablemente se hayan acostumbrado a las condiciones que le brinda la organización, o como ya no tienen probabilidades de migrar opta por quedarse y aceptar las condiciones que le den, a diferencia de los docentes más jóvenes que probablemente estén incorporándose a la docencia.

Si bien en el estudio el tiempo de servicio y la edad no están significativamente relacionados, no obstante; son varios los trabajos que han puesto de manifiesto esta relación, ya que podemos ver una recurrencia que a mayor edad; más experiencia y mayor es la aceptación de las condiciones de trabajo, mientras que a menor edad esto es opuesto^{39,40}.

Respecto al sexo, se evidenció que el 33% de docentes mujeres califican como buenas sus condiciones de trabajo ; el cual coincide con otra investigación; en el que muestra que la mayoría de los docentes tienen buenas condiciones laborales y son del sexo femenino³⁹. Ahora bien, esto se puede deber a que los docentes del sexo femenino se pueden adaptar mejor a las condiciones o situaciones de trabajo que se les impone.

Este repentino cambio de situación ha llevado a una reorganización de la vida en todos los aspectos. Al trabajar desde sus hogares, los docentes deben definir claramente los horarios y las funciones a realizar en cada lado. En la presente investigación se evidencia que el 79.9% de los docentes tiene hijos y que, a mayor número de hijos, mayor es la calificación como malas condiciones laborales, mientras que a menor número de hijos es lo opuesto. Tal como lo confirma otro estudio en donde el 61% de los docentes tienen hijos y el 29% personas dependientes, por ello, vivir juntos y compartir espacios de estudio, trabajo y tareas del hogar originan mucha permeabilidad laboral y personal¹⁴.

Aun cuando en el estudio; sexo y número de hijos no están relacionados, sin embargo; en las investigaciones se puede afirmar que existe una asociación. Dado que; los docentes del sexo femenino son los que asumen o realizan principalmente las tareas del hogar, es decir ejecutan la gran parte del trabajo familiar y doméstico, lo que demandaría realizar más esfuerzo a diferencia de los hombres. Además, se podría inferir que las mujeres que trabajan se encuentran realizando una doble jornada laboral, ya que ambas situaciones tanto laborales como domésticas son delegadas habitualmente de forma sincrónica. Esto se corrobora con otro estudio en donde, el 56% de las docentes se encargan principalmente de

las labores domésticas, el 38% de los hombres admiten hacer una cuarta parte y el 31% tareas específicas⁴¹.

En relación con la dimensión organización y método: desarrollo; el avance de los recursos humanos en una institución se basa en la suposición de que la gran parte de los trabajadores pueden tener un deseo innato de trabajar e instruirse, siendo significativo las oportunidades y el apoyo que brinda la organización para el aprendizaje⁴².

Sobre el apoyo que la organización ofrece a los docentes fuera del aula, un estudio reveló que el 47% ha recibido apoyo educativo, el 36% tuvo plataformas y el 29% recibió clases por tv o radio, el 13% recibió material impreso y el 22% no recibió nada. Así mismo respecto al apoyo emocional y psicológico que brindó la organización, un 45% de participantes dijeron que no se brindó ayuda⁴³.

Al contrastar los resultados de las preparaciones recibidas por los docentes de parte de la institución con otros estudios, se evidencia que existe una mayor proporción de docentes que recibieron capacitaciones (51.85%), sin embargo, el 14.82% no tuvo capacitaciones⁴⁴. Al igual que otra de las investigación en donde el 42.8% contó con capacitaciones⁸. Esta disimilitud se podría deber a que probablemente los docentes no hayan podido ser partícipes de las capacitaciones por la carencia de tiempo como producto de la carga de trabajo que presentan.

De la misma forma, una proporción de profesores ha buscado cursos de capacitación por su cuenta, ya que para muchos de los docentes el empleo de equipos digitales fue un escenario nuevo, tal es así, que más de la mitad de los encuestados optaron por tomar cursos de capacitación sobre el uso de las TIC, de los cuales el 49% consideró que fue útil y el 43% muy útil⁴⁵. Al igual que en otro de los estudios señala que el 79% de los docentes no tenían experiencia en el uso de equipos digitales, es decir, solo el 21% dice haber tomado lecciones en TIC⁴³.

Por su parte la dimensión organización y entorno material, considera que el entorno en el que trabaja es un componente esencial de la organización. En este sentido, puede ser considerada como un sistema abierto al entorno en el que se desenvuelve, en el que influye y recibe influencias de éste⁴⁶. Esto incluye aspectos como el entorno físico, los recursos físicos y técnicos y la prevención de riesgos laborales¹⁷.

El resultado de esta investigación evidencia que la totalidad de los docentes se encuentran realizando trabajo remoto, por ende, hicieron uso de herramientas digitales. De ahí que, un estudio determinó que el 42,9% dispone de una computadora personal y solo el 9% otros dispositivos. Respecto a la conectividad, evidencia que más de la mitad de los docentes

cuenta con Internet vía Wifi, el otro 33% cuenta con paquetes de datos y una mínima cantidad (0,3%) no cuenta con conexión a Internet⁴⁷, resultado que coincide con otro estudio en el que el 81% contaba con internet de banda ancha, datos móviles con un 52% y el 1% no cuenta con acceso a internet en casa⁴³.

Cabe considerar después de que se detuvieran las labores presenciales debido a la pandemia, la carga laboral de los docentes creció drásticamente, de allí que los resultados encontrados en esta investigación coinciden con otro estudio, en donde señala que el 67,8% de los docentes pasa más de 8 horas frente a una computadora, el 30,5% entre 6 y 8 horas y solo el 1,7% de los docentes dice trabajar menos de 6 horas, ya que notaron que son más propensos a desarrollar alteraciones musculares⁴⁸. Estos hallazgos son similares con otra investigación; en el cual un alto porcentaje de docentes manifestó dedicar más tiempo del habitual a desarrollar actividades docentes, provocando una sobrecarga de trabajo que afecta la salud de los docentes, así como también la salud mental⁴³.

Esto se podría explicar dado que en algunas ocasiones los docentes necesitan dejar grabada la clase, elaboración de material de trabajo, capacitaciones, orientaciones u asesorías, con ello obliga a pasar la mayor parte de tiempo frente al computador, lo que traería consigo la predisposición a riesgos laborales, esto se sustenta en una de las encuestas que indagó qué tipo de actividad había realizado el maestro durante el confinamiento; tales como la preparación de material (88%); establecer contacto con los estudiantes (86%); leer y corregir el trabajo de los estudiantes (81%); reunión con directivos y colegas (80%); entre otras acciones⁴³.

Si bien en el estudio, la modalidad del trabajo y horas en la computadora no están significativamente asociados, gracias a las investigaciones encontradas se puede evidenciar que existe una mayor recurrencia de horas frente al computador como resultado de la realización de trabajo remoto.

Por su parte la dimensión de organización y el entorno social; es entendida como una fase por el cual un sujeto obtiene habilidades funcionales, recibe apoyo, reconocimiento de sus colegas y acepta los estándares organizacionales⁴⁹.

En lo que concierne al tiempo de servicio, concuerdan con los estudios hechos en otro país, puesto que señala que más de la mitad de los entrevistados tuvieron más de 20 años de servicio; de los que además el 61% de los docentes refirió que entre sus colegas se han apoyado mutuamente, comunicándose por llamada, video llamada y reuniones virtuales, demostrando de esta manera compañerismo⁵⁰. Esto podría deberse, a que mayor tiempo de

servicio, mayor es la confianza, las relaciones y lazos entre compañeros, lo que permite tener una mejor coordinación y desarrollo laboral.

Por otro lado, se evidencia que el 66.7% de los docentes cuentan con otro trabajo en modalidad remota, los cuales indicaron tener óptimas sus condiciones de trabajo, esto se puede deber a que algunos de los docentes pueden tener experiencia en modalidad en línea, semipresencial o ya habían participado antes en “video-conferencias sincrónicas”, sumado a ello el dominio y uso de las TICS que poseen algunos de los docentes⁴⁹. Así lo demuestra un estudio donde el 93% de los docentes encuestados dieron retroalimentación positiva sobre su grado de preparación; para asegurar que los procesos educativos estén mediados por la tecnología de manera adecuada. Solo el 7% dijo estar mal o muy mal capacitado para hacer frente a la educación mediada por la tecnología⁴⁷. Sin embargo, en otra de las investigaciones menos del 30% de los docentes indicaron tener experiencia previa en dictar clases no presenciales⁵¹.

A diferencia de otro estudio que muestra que el 70.3% de los participantes del estudio no tenía experiencia, y el 29.7% dijo que trabajaba de forma remota⁴³. Por ende, urge facilitar el trabajo colaborativo en la formación y orientación profesional y brindar un acceso constante a los medios digitales para que puedan sobreponerse a los obstáculos tecnológicos y de comunicación que imponen los nuevos escenarios educativos provocados por la pandemia⁵². Aún cuando, el tiempo de servicio y otra modalidad de trabajo no están significativamente asociados, se puede afirmar que, a mayor tiempo de servicio, mayor es la experiencia, el rendimiento y el desenvolvimiento en el lugar de trabajo, lo que ayudaría a desarrollarse en ambas modalidades de manera óptima.

Respecto a la dimensión Ajuste Organización – Persona; pretende medir, sobre todo, en qué medida la propia organización laboral responde a las necesidades psicológicas y sociales de los trabajadores¹⁷.

Si bien en el estudio tiempo de servicio y edad no están significativamente asociados los resultados, sin embargo; tal como lo demuestra en las investigaciones se puede afirmar que existe una relación, ya que las habilidades que los docentes adquieren se relacionan con su experiencia como formadores; esta experiencia puede ayudarlos a gestionar mejor el cambio y explicar la alta tasa de satisfacción laboral⁴⁹. En este sentido una investigación abordó la necesidad de evaluar la satisfacción o insatisfacción docente. La mayoría situó sus niveles de satisfacción entre 5 y 8, los cuales indican una predisposición a favor del proceso que se viene realizando en la modalidad virtual⁴⁷.

La dimensión de adaptación persona- organización es entendida como la integración armoniosa de una persona en el entorno social y organizativo de la empresa, en este sentido el trabajador deberá adaptarse ante las demandas de la organización como la adecuación a los tiempos y ritmos de trabajo fijados, así mismo el asumir los valores de la dirección.

Los hallazgos indicaron que más de la mitad de los docentes califican como óptimas sus condiciones de trabajo, independiente de las horas que pasan en la computadora. Sin embargo, difiere con otro estudio que reveló la apreciación sobre el tiempo que demanda el trabajo virtual en comparación con la presencial. Así, el 98,2% de los docentes mostró un aumento significativo en el tiempo que dedican a las actividades laborales. En concreto, el 88,3 % dijo que el haber variado de modalidad, les tomó más tiempo para desarrollar las labores docentes, y el 9,9 % dijo que habían aminorado la duración del trabajo en comparación con la docencia presencial. Un pequeño porcentaje (1,8%) dijo pasar la misma cantidad de tiempo en ambos contextos⁴⁷. Algo semejante ocurre con otro estudio en donde los docentes opinaron que el tiempo en el hogar se convierte en tiempo de trabajo, lo que significa que hay un exceso de carga de trabajo, es decir, dedican muchas horas a actividades educativas, además de la carga de trabajo que tienen asignada⁵³.

De ahí que ha surgido el malestar asociado a la fatiga visual; como parte del mayor uso de dispositivos; como la utilización de la mensajería para contactarse con sus estudiantes, el cual se presenta en el 75% de los docentes que trabajaban más horas que antes; como resultado de un trabajo constante con la pequeña pantalla de sus celulares⁴³.

En efecto la adaptación de los docentes universitarios a las nuevas formas de trabajo puede tener poco efecto sobre ellos; si bien algunos tienen un punto débil en su conocimiento tecnológico, mantienen o desarrollan habilidades como el manejo de herramientas en línea u otras habilidades que les dan mayores probabilidades de ser mejores⁴⁹.

VI. Conclusiones

El presente estudio permitió identificar las características sociodemográficas de los docentes de enfermería que participaron, así como su relación con cada dimensión de las condiciones de trabajo; en el que se pudo evidenciar que solo la variable tiempo de servicio se encuentra asociada, resultando así las demás variables independientes. Por otro lado; se logró identificar que hubo una marcada evidencia en cuanto a la calificación de las condiciones de trabajo como óptimas, el cual representa el 75.56% y solo una mínima parte 6.67% como pésimo, pudiéndose deber a la posibilidad de conservar su trabajo y subsistir en una situación

de desastre. Así mismo, la situación provocada por el COVID- 19 abrió la puerta a la innovación docente, logrando así que estos desarrollen habilidades como el manejo de herramientas en línea; entre otras habilidades.

Por otra parte, se identificó que los docentes estimaron como óptimas sus condiciones de trabajo en cinco de las escalas, sin embargo, la escala de método desarrollo se calificó como bueno, ya que existieron pocas capacitaciones; siendo una de las causas principales la falta de tiempo, debido a la carga laboral. Finalmente, los docentes confirman que trabajar desde casa significaría más horas de trabajo; sin embargo, en contraposición reduce las probabilidades de riesgos en el ejercicio de esta.

VII. Recomendaciones

1. A la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; se le recomienda mantener las buenas condiciones labores que los docentes han estimado como en el presente estudio.
2. A los futuros investigadores y a quienes se encuentran interesados por estudiar esta temática, se recomienda realizar estudios acerca de las condiciones de trabajo de los docentes de enfermería ahora que retornarán a la presencialidad, comparándolo con los resultados obtenidos en este estudio.

VIII. Referencias

1. Organización Mundial de la Salud (OMS). Respuesta a la emergencia por COVID-19 en Perú. Página oficial de la Organización Mundial de la Salud. [Internet]. Washington (DC): Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud. 2020 [citado 13 de abril de 2022]. p. 1. Disponible en: <https://www.paho.org/es/respuesta-emergencia-por-covid-19-peru>
2. Organización Internacional del Trabajo (OIT). COVID-19 y el mundo del trabajo. Página oficial de la Organización Internacional del trabajo [Internet]. [en línea]. 2020 [citado 13 de abril de 2021]. p. 1. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>
3. Organización Internacional del Trabajo (OIT). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella Guía práctica. Oficina Internacional del Trabajo y la Fundación Europea [Internet]. Vol. 1, Ginebra. 2020 [citado 13 de abril de 2022]. 52 p. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
4. SUNEDU. Resolución del Consejo Directivo N° 039-2020-SUNEDU-CD [Internet]. Ministerio de Educación. 2022-04-13; p. 6. Disponible en: <https://www.sunedu.gob.pe/resolucion-del-consejo-directivo-n-039-2020-sunedu-cd/>
5. Ministerio de educación. Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19 [Internet]. Perú; 2020 may [citado 13 de abril de 2022]. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/733624/RVM_N__097-2020-MINEDU.pdf
6. Galvis G, Vásquez A, Caviativa Y, Ospina P, Chaves V, Carreño L, et al. Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19. Eur J Heal Res [Internet]. 2021 [citado 13 de abril de 2022];7:1-13. Disponible en: <https://revistas.uaautonoma.cl/index.php/ejhr/article/view/1396/1014>
7. Dos Santos M, Scorsolini F, De Cassia R. Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. Index de Enfermería [Internet]. 2020 [citado 13 de abril de 2022];29(3):137-41. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008
8. Silas J, Vázquez S. El docente universitario frente a las tensiones que le plantea la pandemia. Rev Latinoam Estud Educ [Internet]. 4 de septiembre de 2020 [citado 13 de abril de 2022];50(ESPECIAL):89-120. Disponible en: <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.97>
9. Garrido F. Docencia universitaria durante la pandemia COVID-19. Rev Docência do Ensino Super [Internet]. 2020;10:1-9. Disponible en: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/rdes/article/view/24777/20217>
10. García-Salirrosas E, Sánchez-Poma R. Prevalencia de los trastornos musculoesquelético en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempo de covid-19. An Fac med [Internet]. 2020;81(3):1-17. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832020000300301&script=sci_arttext
11. Cortés Rojas JL. El estrés docente en tiempos de pandemia. Dilemas Contemp Educ Política y Valores [Internet]. 1 de febrero de 2021 [citado 13 de abril de 2022];8(SPE1):1-11. Disponible en: <https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2560>

12. Posada M, Gonzalez M. Educación obrera para el trabajo decente. En: Condiciones de trabajo [Internet]. primera. 2014. p. 65. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249891.pdf
13. CEPAL, UNESCO. La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19 [Internet]. 2020 [citado 13 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-la-pandemia-covid-19>
14. Medina-Guillen LF, Quintanilla-Ferrufino GJ, Palma-Vallejo M, Medina MF. Workload in a group of Latin American teachers during the covid-19 pandemic. *Uniciencia* [Internet]. 1 de julio de 2021 [citado 13 de abril de 2022];35(2):1-13. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15359/ru.35-2.15>
15. Becber P. Educação em tempos de pandemia. Condições de trabalho e percepções sobre o trabalho virtual de professores na cidade de Bahia Blanca (Argentina). *Rev Cient Educ* [Internet]. 2020 [citado 13 de abril de 2022];4(8):922-45. Disponible en: <https://periodicosrefoc.com.br/jornal/index.php/RCE/article/view/116/99>
16. Quezada M del P, Castro M del P, Dios C, Guillermo Q. Condiciones laborales en la educación universitaria peruana: Virtualización ante la pandemia COVID -19. *Rev Venez Gerenc* [Internet]. 2021;26(93):110-22. Disponible en: [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4047/Maria del Pilar Quezada Castro_Christian Abraham Dios Castillo_Maria del Pilar Quezada Castro_Guillermo Alexander Quezada Castro_Articulo_Revista Venezola de Gerencia_spa_2021.pdf?sequence=](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4047/Maria%20del%20Pilar%20Quezada%20Castro_Christian%20Abraham%20Dios%20Castillo_Maria%20del%20Pilar%20Quezada%20Castro_Guillermo%20Alexander%20Quezada%20Castro_Articulo_Revista%20Venezola%20de%20Gerencia_spa_2021.pdf?sequence=)
17. Blanch J, Sahagún M, Cervantes G. Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Rev Psicol del Trab y las Organ* [Internet]. 2010;26(3):175-89. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n3/v26n3a02.pdf>
18. Parra M. Conceptos básicos en salud laboral [Internet]. primera. Santiago: Copyright Organización Internacional del Trabajo; 2017 [citado 13 de abril de 2022]. 1-31 p. Disponible en: https://issuu.com/isemvirtual/docs/parra_202003
19. Instituto Navarro de salud Laboral. Riesgos por carga, física o mental, de trabajo. En: *Prevención de riesgos laborales en el sector agrario* [Internet]. 2022-04-13; 2017. p. 1-11. Disponible en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
20. Chiavenato I. Administración de recursos humanos [Internet]. 9.ª ed. 2022-04-13; 1377. 1-442 p. Disponible en: https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado
21. Ministerio de Educación. Ley que modifica la ley 29944, ley de reforma magisterial y establece disposiciones para el pago de remuneraciones de docentes de institutos y escuelas de educación superior [Internet]. Perú; 2017 feb [citado 13 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ley-30541-modifica-ley-de-reforma-magisterial.pdf>
22. García R. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo [Internet]. 2011.ª ed. Universitario C, editor. 2013 [citado 13 de abril de 2022]. 280 p. Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=AkPuDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA4&dq=la+organización+del+trabajo+concepto&ots=qoExuJeGCp&sig=ciR0sFAySRm_AIqmluuQXlyl-dk#v=onepage&q&f=false
23. Cofide. Relaciones laborales: la clave del éxito de una empresa [Internet]. 2020. 2020 [citado 13 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.cofide.mx/blog/relaciones->

- laborales-la-clave-del-exito-de-una-empresa
24. Álvarez-Indacochea B, Indacochea- Ganchozo B, Álvarez-Indacochea A, Yoza-Rodríguez N, Figueroa- Soledispa M. La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Ciencias la Educ* [Internet]. 15 de enero de 2018 [citado 13 de abril de 2022];4(1):362-72. Disponible en: <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/749/pdf>
 25. McAdams JL. Premiar el desempeño: una guía para mejorar los resultados de negocio a través de las personas [Internet]. 1998 [citado 13 de abril de 2022]. 363 p. Disponible en: <https://books.google.hn/books?id=GYJKIWNyNUC&printsec=frontcover#v=snippet&q&f=false>
 26. Valbuena M, Morillo R, Salas D. Sistema de valores en las organizaciones. *Omnia Año* [Internet]. 2016 [citado 13 de abril de 2022];12(3):60-78. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/737/73712303.pdf>
 27. Pujol-Cols L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estud Gerenciales* [Internet]. 30 de marzo de 2018 [citado 13 de abril de 2022];34:3-18. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
 28. Romero J, Rodríguez E, Romero Rodríguez YE. El trabajo docente: Una mirada para la reflexión. *Perspect Docentes* [Internet]. 2013;(51):1-4. Disponible en: <https://biblat.unam.mx/hevila/Perspectivasdocentes/2013/no51/5.pdf>
 29. Torelló Ó. El Profesor Universitario : Sus competencias y formación. *Profr Rev Curric y Form del Profr* [Internet]. 2011;15(3):195-211. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>
 30. Padilla A, López M, Rodríguez A. Training of Teachers University . Theoretical and Methodological. *Rev Univ y Soc* [Internet]. 2015;7(2):86-90. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202015000100012
 31. Presidencia del Consejo de Ministros. Decreto Supremo N° 010-2020-TR [Internet]. El Peruano. 2020. p. 10-2. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/569726/1865130-2.pdf>
 32. MINSA. Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19 [Internet]. Perú. 2020 [citado 13 de abril de 2022]. p. 1-36. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1008153/RM_448-2020-MINSA.pdf
 33. Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. Guía para la aplicación del Trabajo Remoto [Internet]. Boletín Oficial del Estado. 2020 [citado 13 de abril de 2022]. p. 12. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/541100-guia-para-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>
 34. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 6ta ed. México DF: McGraw-Hill Interamericana de México; 2017 [citado 13 de abril de 2022]. 1-634 p. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
 35. Morales J, Nava G, Esquivel J, Díaz L. Principios de ética, bioética y conocimiento del hombre [Internet]. 2011 [citado 13 de abril de 2022]. Disponible en: https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/4821/libro_principios_de_etica.pdf
 36. Costa R, Lino MM, de Souza AIJ, Lorenzini E, Fernandes GCM, Brehmer LC de F, et al. Nursing teaching in COVID-19 times: How to reinvent it in this context [Internet]. Vol. 29, Texto e Contexto Enfermagem. Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós Graduação em Enfermagem; 2020 [citado 13 de abril de 2022]. p. 1-3. Disponible en: <http://www.scielo.br/j/tce/a/yfH55Z8QPg5S6rftGrcbJBF/?lang=es>

37. Ramos-Huenteo V, García-Vásquez H, Olea-González C, Lobos-Peña K, Sáez-Delgado F. Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19. *CienciAmérica* [Internet]. 22 de julio de 2020 [citado 13 de abril de 2022];9(2):334-53. Disponible en: <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/325>
38. Villafuerte J, Bello J, Pantaleón Y, Bermello J. Rol de Los docentes ante la Crisis del Covid-19, una mirada desde el enfoque humano. *REFCaIE* [Internet]. 2020;8(1):134-50. Disponible en: <https://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3214>
39. Satizabal M, Unás V, Cruz A. Vista de Índice de condiciones laborales de un grupo de docentes en la ciudad de Cali | *El Ágora USB* [Internet]. 2021 [citado 13 de abril de 2022]. p. 129-46. Disponible en: <https://revistas.usb.edu.co/index.php/Agora/article/view/5514/3998>
40. Arrazola DM, Alvarino C, Rolon F, Cabrera A. Caracterización sociodemográfica, condiciones de salud y de trabajo en los docentes de 4 instituciones educativas del distrito de barranquilla. *Prevencionar* [Internet]. 2019 [citado 13 de abril de 2022]; Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7453466>
41. Collado PA, Soria CB, Canafoglia E, Collado SA. Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: Entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud Colect* [Internet]. 2016 [citado 4 de abril de 2021];12(2):203-20. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73146051005>
42. Böhrh Pelaez MR. Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Rev Científica Cienc Médica* [Internet]. 2000 [citado 13 de abril de 2022];(8):123-31. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015&lng=es&nrm=iso&tlng=es
43. Oliveira DA, Clementino AM. Trabajo docente en tiempos de pandemia: una mirada regional latinoamericana [Internet]. 2021. 446 p. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Dalila-Oliveira/publication/356834976_Ebook-2-trabajo-docente-en-tiempos-de-pandemia-1/links/61af67fdb3c26a1e5d900a9b/Ebook-2-trabajo-docente-en-tiempos-de-pandemia-1.pdf#page=257
44. Solórzano S, Delgado J, Quimi L, Bravo G. Seguridad y salud ocupacional en el teletrabajo docente. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* [Internet]. 7 de octubre de 2021 [citado 13 de abril de 2022];5(5):8051-67. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/890/1224>
45. Picón G, González G, Paredes J. Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. *Univ Priv María Serrana, Asunción* [Internet]. 2020 [citado 13 de abril de 2022];VIII:1-16. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8070339>
46. BARDI M. La empresa y el futuro. En 2003 [citado 13 de abril de 2022]. p. 1-221. Disponible en: [https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/13602/TemasEconomía de la Empresa.pdf?sequence=1](https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/13602/TemasEconomía%20de%20la%20Empresa.pdf?sequence=1)
47. Ardini C, Herrera M, Gonzáles V, Secco N. Docencia en tiempos de coronavirus: una mirada al trabajo docente y la experiencia educativa en entornos virtuales en el marco del ASPO por la pandemia COVID-19. *Mutual Conex* [Internet]. 2020 [citado 13 de abril de 2022];53(9):1689-99. Disponible en: <https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/15887>
48. Rodríguez SZ, Blas KS, Robles EL. Alteraciones musculoesqueléticas en docentes no fisioterapeutas de la escuela profesional de tecnología médica de la universidad peruana cayetano heredia que dictan clases virtuales durante la pandemia por covid-19 [Internet]. [Lima]: Universidad peruana Cayetano Heredia; 2021 [citado 13 de abril de 2022].

- Disponible en:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9669/Alteraciones_Lazo_Robles_Emilie.pdf?sequence=1&isAllowed=y
49. De Los Heros M, Murillo S, Solana-Villanueva N. Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Rev Econ del Caribe* [Internet]. 2020 [citado 13 de abril de 2022];26(7):1-21. Disponible en: <https://www.proquest.com/docview/2483981100/fulltextPDF/D13787A248AB4D83PQ/2?accountid=37610>
 50. Herrera JM. Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020 [Internet]. Cajamarca. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16401/Herrera_fj.pdf?sequence=1
 51. Oliveira DA, Clementino AM. Trabajo docente en tiempos de pandemia en América Latina: análisis comparado [Internet]. 2021 [citado 13 de abril de 2022]. 193 p. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Dalila-Oliveira/publication/356835107_Ebook-1-trabalho_docente_pandemia_AL_analis_comparativo/links/61af6d24b3c26a1e5d901ff8/Ebook-1-trabalho-docente-pandemia-AL-analis-comparativo.pdf#page=125
 52. Picón Gerardo Armando , González de Caballero Karina PN. Performance and educational training in digital competences in non-presential classes during the covid-19 pandemic. *SciELO - Sci Electron Libr Online* [Internet]. 2020 [citado 18 de abril de 2022];16. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/778/version/819>
 53. Calderón-Guevara C, Racines-Cabrera M, Castañeda-Lasso G, Rodríguez-Arboleda F. Análisis de las condiciones laborales del magisterio ecuatoriano durante la pandemia. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* [Internet]. 2021 [citado 4 de abril de 2022];5(1):734-59. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/273/358>

IX. Anexos

Anexo N° 01

CUESTIONARIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

I. PRESENTACION

Estimada docente, tenga usted buen día, es grato dirigirme a usted e informarle que estoy realizando una investigación sobre: “Evaluación de las condiciones laborales del docente universitario de enfermería en trabajo remoto debido a la COVID-19 Chiclayo, 2021”. Por lo que solicito su participación en la misma, la cual es estrictamente anónima y será utilizada para el investigador; los resultados servirán para el desarrollo del estudio. De antemano agradezco su colaboración.

II. INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de preguntas con alternativas múltiples, las cuales usted deberá marcar de acuerdo con lo que considere conveniente

III. DATOS SOCIO DEMOGRAFICOS Y LABORALES

1. Sexo

Femenino

Masculino

2. Edad

Entre 30-39

Entre 40-50

Mas de 50

3. Estado Civil

Soltero

Casado

Viudo

Divorciado

4. Número de hijos

Un hijo

Dos hijos

Tres o más de tres hijos

Sin hijos

5. Nivel de escolaridad de los hijos

preescolar

primaria

Secundaria

Universitario

6. Tiempo de Servicio

Un año

Dos años

Tres años

Mas de tres años

7. Trabajo exclusivo en la universidad

Si

No

8. Tiene otro trabajo, en que modalidad

Presencial

Remoto

9. Labora en

Pregrado
Postgrado

10. Tiempo de contrato

Menor de 20hrs
De 20 – 30hrs
40 hrs

11. Horas promedio que permanece frente al computador por día.

1-3
4-6
7-9
10 a más

12. Recibe capacitación externa a la universidad

Si
No

Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo de su centro

Valor pésimo	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10										Valor óptimo	
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Organización general del trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Retribución económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Carga de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Calidad del Contrato laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Conciliación trabajo – vida privada y familiar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo de su centro												
Valor pésimo	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10										Valor óptimo	
Autonomía en la toma de decisiones profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Justicia en la contratación, remuneración y la promoción	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Oportunidades para la formación continua	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Vías de promoción laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Participación en las decisiones organizacionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Relaciones con la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Evaluación del rendimiento profesional por la institución	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Apoyo recibido del personal directivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo de su centro

Valor pésimo	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10										Valor óptimo	
Entorno físico, instalaciones y equipamientos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Recursos materiales y técnicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Prevención de riesgos laborales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo de su centro												
Valor pésimo	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10										Valor óptimo	
Compañerismo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Respeto en el grupo de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Reconocimiento del propio trabajo por colegas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

La actual organización del trabajo de mi centro:											
Total desacuerdo	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10										Total acuerdo
Satisface mis intereses	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me exige según mis capacidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Responde a mis necesidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Encaja con mis expectativas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Se ajusta a mis aspiraciones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Concuerda con mis valores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estimula mi compromiso laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me permite trabajar a gusto	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me motiva a trabajar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me da sensación de libertad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me hace crecer personalmente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me permite desarrollar mis competencias profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me proporciona identidad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me hace sentir útil	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ante las demandas de mi organización...											
Total desacuerdo	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10										Total acuerdo
Me adapto a la política del centro	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Asumo los valores de la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo N° 02 Operacionalización De Variables

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	ESCALA	INDICADOR
Sexo	Cualitativa	nominal	Femenino
			Masculino
Edad	Cualitativa	Nominal Escala de razón	Entre 30 -39
			Entre 40- 50
			Más De 50
Estado Civil	Cualitativa	nominal	Soltero
			Casado
			Viudo
			Divorciado
			Conviviente
Número de hijos	Cualitativa	Nominal	Un Hijo
			Dos Hijos
			Tres a más hijos
			Sin Hijos
Nivel de escolaridad de los hijos	Cualitativa	nominal	Preescolar
			Primaria
			Secundaria
			Universitario
Trabajo exclusivo en la universidad	Cualitativa	nominal	Si
			No
Tiempo de servicio	Cualitativa	Nominal	Un Año
			Dos Años
			Tres Años
			Mas De Tres Años
Tiene otro trabajo, en que modalidad	Cualitativa	nominal	Presencial
			Remoto
Tiempo de contrato	Cualitativa	Nominal	Menor de 20hrs
			De 20 – 30hrs
			Más de 30 Hrs
Labora en	Cualitativa	Nominal	Pregrado
			Postgrado
Horas promedio que permanece frente al computador por día	Cualitativa	Nominal Escala de razón	1-3
			4-6
			7-9
			10 a más hrs
Recibe capitaciones fuera de la universidad	Cualitativa	Nominal	Si
			No

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	VALOR FINAL
Calidad de vida laboral CONDICIONES LABORALES	En este sentido se concibe como la agrupación de variables física, psíquica y social que define la ejecución de una tarea en un ambiente, determinando la salud del trabajador.	Es la circunstancia en la que se encuentra el docente universitario de enfermería en relación con las condiciones en las que labora, la cual será medida mediante la aplicación de un cuestionario que consta de 3 factores, factor organización y método, factor organización y entorno y Organización y persona	1. Organización y método	<p>1.1 Escala organización y método: Regulación</p> <p>Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.) Organización general del trabajo Retribución económica Carga de trabajo Calidad del Contrato laboral Conciliación trabajo – vida privada y familiar</p> <p>1.2 Escala organización y método: Desarrollo</p> <p>Autonomía en la toma de decisiones profesionales Justicia en la contratación, remuneración y la promoción Oportunidades para la formación continua Vías de promoción laboral Participación en las decisiones organizacionales Relaciones con la dirección Evaluación del rendimiento profesional por la institución</p>	Ordinal	pésimas (0 a 2,5), CT malas (> 2,5 a 5), CT buenas (> 5 a 7,5) y CT óptimas (> 7,5 a 10)
			2. Organización y entorno	<p>2.1. Escala organización y entorno material</p> <p>Entorno físico, instalaciones y equipamientos Recursos materiales y técnicos Prevención de riesgos laborales Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc)</p> <p>2.2. Escala organización y entorno social</p> <p>Compañerismo Respeto en el grupo de trabajo Reconocimiento del propio trabajo Por colegas Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias</p>		
			3. Organización y persona	<p>3.1 Ajuste Organización-Persona</p> <p>Satisface mis intereses Me exige según mis capacidades Responde a mis necesidades Encaja con mis expectativas Se ajusta a mis aspiraciones</p>		

				<p>Concuerda con mis valores Facilita que mis méritos sean valorados con justicia Estimula mi compromiso laboral Me permite trabajar a gusto Me motiva a trabajar Me da sensación de libertad Me hace crecer personalmente Me permite desarrollar mis competencias profesionales Me proporciona identidad Me hace sentir útil</p> <p>3.2 Adaptación Persona-Organización</p> <p>Me adapto a la política del centro Asumo los valores de la dirección Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados</p>	
--	--	--	--	---	--

Anexo N° 03



CONSEJO DE FACULTAD
RESOLUCIÓN N° 165-2021-USAT-FMED
Chiclayo, 14 de setiembre de 2021

Visto la solicitud virtual N° TRL-2021-11137 en virtud de la aprobación con fecha 08 de setiembre de 2021 por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina del Proyecto de Investigación de la estudiante ALARCON LOPEZ JIANELA MISHELL, de la Escuela de Enfermería. Asesor: Dra. Elaine Lázaro Alcántara.

CONSIDERANDO:

Que esta investigación forma parte de las áreas y líneas de investigación de la Escuela de Enfermería.

Que el proyecto de Investigación denominado: **EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DE ENFERMERÍA EN TRABAJO REMOTO DEBIDO A LA COVID-19 CHICLAYO, 2021**, fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo:

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Declarar aprobado el Proyecto de Investigación para continuar con el proceso de recolección de datos y finalización del mismo.

Artículo 2º.- Dar a conocer la presente resolución a los interesados.

Regístrese, comuníquese y archívese.



RANG. CAST.
Lic. Irene Mercedes del Rocío Rangel Castro
 Secretaria Académica
 Facultad de Medicina



[Signature]
Mgtr. Luis Enrique Jara Romero
 Decano (e)
 Facultad de Medicina



Anexo N° 04

Hoja informativa para participar en un estudio de investigación - ADULTOS -

Datos informativos:

Institución : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Investigadores : Alarcón López Jiana Mishell.

Título : Evaluación de las condiciones laborales del docente universitario de enfermería en trabajo remoto debido a la COVID-19 Chiclayo, 2021

Propósito del Estudio:

Lo estamos invitando a participar en este estudio de investigación titulado: "Evaluación de las condiciones laborales del docente universitario de enfermería en trabajo remoto debido a la COVID-19 Chiclayo, 2021". Estamos realizando este estudio para evaluar las condiciones laborales de los docentes universitarios de enfermería en el trabajo remoto debido a la COVID-19

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se desarrollará los siguientes pasos:

1. Luego de que usted dé su consentimiento, se le realizará algunas preguntas relacionadas con el tema de investigación, el cual será confidencial.
2. En seguida se procesará la información de manera confidencial y se emitirá un informe general de los resultados, a la universidad
3. Finalmente, los resultados serán probablemente publicados en una revista científica.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

No habrá ningún beneficio directamente para usted

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento del tema en estudio.

Confidencialidad:

Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantice el anonimato. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso futuro de la información obtenida:

Deseamos conservar la información de sus entrevistas guardadas en archivos por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de nuestra investigación, luego del cual será eliminada.

Autorizo guardar la base de datos:

SI NO

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Jiana Alarcón López al 958419717, investigador principal.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, al correo: comiteetica.medicina@usat.edu.pe

Anexo N°05 Informe De Similitud

cond.jmal

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%	8%	1%	2%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	docs.google.com Fuente de Internet	1%
2	datospdf.com Fuente de Internet	1%
3	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
4	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1%
5	bibliorepo.umce.cl Fuente de Internet	<1%
6	1218montfort.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
9	www.clubensayos.com Fuente de Internet	

Anexo N°06

Tabla N ° 08: Características sociodemográficas del docente universitario de enfermería en trabajo remoto debido a la covid-19 Chiclayo, 2021

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	39	86.7
Masculino	6	13.3
Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla N ° 09 Características sociodemográficas del docente universitario de enfermería en trabajo remoto debido a la covid-19 Chiclayo, 2021

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Entre 30 - 39 años	5	11.1
Entre 40 - 50 años	12	26.7
Más de 50 años	28	62.2
Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla N ° 10 Características sociodemográficas del docente universitario de enfermería en trabajo remoto debido a la covid-19 Chiclayo, 2021

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero(a)	9	20.0
Casado(a)	31	68.9
Viudo(a)	3	6.7
Divorciado(a)	1	2.2
Conviviente	1	2.2
Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla N ° 11 Características sociodemográficas del docente universitario de enfermería en trabajo remoto debido a la covid-19 Chiclayo, 2021

Número de hijos	Frecuencia	Porcentaje
Un hijo	8	17.8
Dos hijos	11	24.4
tres a más hijos	17	37.8
Sin hijos	9	20.0
Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla N ° 12 Características sociodemográficas del docente universitario de enfermería en trabajo remoto debido a la covid-19 Chiclayo, 2021

Nivel de escolaridad	Frecuencia	Porcentaje
Pre escolar	1	2.2
Primaria	2	4.4
Secundaria	1	2.2
Universitaria	41	91.1
Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla N ° 13 Características sociodemográficas del docente universitario de enfermería en trabajo remoto debido a la covid-19 Chiclayo, 2021

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
Más de tres años	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla N ° 14 Características sociodemográficas del docente universitario de enfermería en trabajo remoto debido a la covid-19 Chiclayo, 2021

Trabajo exclusivo en la universidad	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	31.1
No	31	68.9
Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla N ° 15 Características sociodemográficas del docente universitario de enfermería en trabajo remoto debido a la covid-19 Chiclayo, 2021

Tiene otro trabajo, en que modalidad	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	9	20.0
Remoto	36	80.0
Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla N ° 16 Características sociodemográficas del docente universitario de enfermería en trabajo remoto debido a la covid-19 Chiclayo, 2021

Labora en	Frecuencia	Porcentaje
Pregrado	36	80.0
Postgrado	2	4.4
Ambos	7	15.6
Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla N ° 17 Características sociodemográficas del docente universitario de enfermería en trabajo remoto debido a la covid-19 Chiclayo, 2021

Tiempo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 20 horas	13	28.9
De 20 a 30 Horas	17	37.8
Más de 30 horas	15	33.3
Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla N ° 18 Características sociodemográficas del docente universitario de enfermería en trabajo remoto debido a la covid-19 Chiclayo, 2021

Horas promedio que permanece frente al computador por día	Frecuencia	Porcentaje
Entre 1 - 3 horas	1	2.2
Entre 4 - 6 horas	9	20.0
Entre 7 - 9 horas	18	40.0
De 10 a mas horas	17	37.8
Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla N ° 19 Características sociodemográficas del docente universitario de enfermería en trabajo remoto debido a la covid-19 Chiclayo, 2021

Recibe capacitaciones fuera de la universidad	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	84.4
No	7	15.6
Total	45	100.0

Fuente: Elaboración propia