

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



**Relación del teletrabajo con la calidad de vida laboral de profesores de la
I.E.I.P.S.M. Monseñor Juan Tomis Stack – Chiclayo, 2021**

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

AUTOR

Mariel Karimé Fernández Fernández

ASESOR

Rafael Camilo Giron Cordova

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

Chiclayo, 2022

**Relación del teletrabajo con la calidad de vida laboral de
profesores de la I.E.I.P.S.M. Monseñor Juan Tomis Stack –
Chiclayo, 2021**

PRESENTADA POR:

Mariel Karimé Fernández Fernández

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:

Rafael Angel Olaya Leon

PRESIDENTE

Jessica Karin Solano Caverio

SECRETARIO

Rafael Camilo Giron Cordova

VOCAL

Índice

Resumen	4
Abstract	5
Introducción.....	6
Revisión de literatura.....	8
Materiales y métodos	13
Resultados y discusión	14
Conclusiones	22
Recomendaciones	23
Referencias.....	24

Resumen

Este estudio determina la relación del teletrabajo con la calidad de vida laboral de profesores. En cuanto al enfoque fue cuantitativo, ya que se realizó a través de encuestas, fue de tipo aplicada, puesto que responde una pregunta de investigación, y de un nivel correlacional. Por otro lado, la población se conformó por 70 colaboradores de la institución Monseñor Juan Tomis Stack, la muestra fue censal, y no hubo muestreo; se desarrolló el cuestionario de Nakrošienė, Bučiūnienė y Goštautaitė (2019) para teletrabajo y para CVL se usó el cuestionario de CVP - 35 (Karasek, 1989) adaptado y validado por Cabezas (1998). En los hallazgos se observó que existe correlación entre las dimensiones planificación del tiempo, la confianza y apoyo del supervisor, el trabajo en casa como lugar idóneo y la posibilidad de trabajar en el tiempo más productivo con motivación intrínseca y apoyo directivo, sin embargo, la dimensión de carga laboral es la única que no mostró correlación siendo esta baja de 0.243. Finalmente, como conclusión el teletrabajo y la CVL presentan una relación directa moderada, evidenciándose que mientras exista una mejor percepción de que el teletrabajo permita realizar bien la labor, mayor será la CVL.

Palabras clave: Teletrabajo, calidad de vida laboral, profesores

JEL: M1, M10, M12

Abstract

This research determines the relationship between telework and the quality of work life of teachers. The research approach was quantitative, because surveys were used, the type was applied, since it responds to a research question, and correlational level. On the other hand, the population was made up of 70 collaborators of the institution Monseñor Juan Tomis Stack, the sample was census and there was no sampling; the questionnaire by Nakrošienė, Bučiūnienė and Goštautaitė (2019) was developed for teleworking and for CVL the CVP-35 instrument (Karasek, 1989) adapted and validated by Cabezas (1998) was used. It was obtained as a finding that there is a correlation between the dimensions of time planning, the trust and support of the supervisor, working at home as an ideal place and the possibility of working in the most productive time with intrinsic motivation and managerial support, however, the burden dimension labor is the only one that did not show a correlation, this being 0.243. It is concluded that telework and quality of life have a moderate direct relationship, evidencing that while there is a better perception that telework allows the job to be done well, the higher the CVL will be.

Keywords: Telework, quality of work life, teachers

Introducción

En el mundo, ha surgido una crisis en el sector salud, debido al covid-19, la cual, ha afectado a todos por completo; los cambios drásticos sucedidos han modificado la manera de realizar las actividades, de relacionarse, y las formas de trabajo, cambiando totalmente el estilo de vida de las personas. Todos los sectores de trabajo se han visto afectados, incluyendo el sector educación, donde se ha creado la necesidad de la educación virtual en todos los niveles educativos, y con ello la nueva modalidad de trabajo desde casa.

Según CEPAL y OIT (2020) en Argentina el 93% de las empresas ha adoptado políticas para la implementación del teletrabajo; en países como Panamá, Chile, El Salvador ya se había considerado esta modalidad incluso antes de la emergencia, por lo cual, se han activado las leyes para aplicar el teletrabajo. A pesar de que esta modalidad se ha aplicado desde tiempo atrás en Estados Unidos, Canadá e India; en diversos países de América Latina se está desarrollando el teletrabajo de manera excepcional (Maheshkumar & Kulkarni, 2019). En el sector educativo se han establecido medidas como el inicio de la educación virtual y el teletrabajo, el facilitar plataformas virtuales e incentivar el uso de herramientas digitales por parte de los profesores (Cotino, 2020). Entre las iniciativas tomadas, en Bélgica se da continuidad de la educación con la emisión de programas educativos en televisión nacional. Costa Rica por su parte, brinda en línea materiales y recursos de enseñanza. En Australia como en Rumania, a su vez, incentivan el aprendizaje a distancia utilizando plataformas que se encuentran disponibles y son de fácil acceso (REYES & Schleicher, 2020).

Por otro lado, aquellas instituciones integradas esencialmente por el personal humano, con objetivos fijados, pretenden desempeñarse de manera eficaz y eficiente, a la vez buscan colaboradores involucrados con la organización, orgullosos del trabajo que realizan, esto se llega a complementar esencialmente con que los colaboradores se sientan cómodos con su trabajo y por tanto tengan una buena calidad de vida laboral (Reyes, 2017). Asimismo, para el adecuado proceder del teletrabajo en una organización se hace necesario que exista confianza, buena comunicación, desarrollo y calidad de vida del teletrabajador (Araya, 2020).

En el Perú, como en la Región de Lambayeque, la educación a distancia en los niveles inicial, primaria y secundaria es totalmente nueva; debido al distanciamiento social surgido por el coronavirus, diversas instituciones educativas tanto públicas como privadas se han visto obligadas a realizar las clases de manera virtual, forzando a los maestros a adaptarse a la modalidad del teletrabajo. En consecuencia, este cambio de modalidad puede tornarse un reto y ser desventajoso para algunos (Vásquez, 2020).

Partiendo de lo anterior, la población afectada con esta nueva modalidad de trabajo son los maestros de las instituciones educativas, los que por primera vez están trabajando con esta modalidad virtual y son ajenos a ella; los intereses de este grupo de la sociedad ante esta modalidad son manejar y disponer de herramientas que sean necesarias para el desarrollo de su trabajo en un ambiente adecuado y horas oportunas, teniendo un equilibrio en su vida familiar-laboral.

El cambio de la forma de trabajo ha provocado un incremento en la carga laboral, a esto se suma la presión y el estrés causado debido a la crisis en la cual se encuentra el país, los trabajadores pueden presentar fatiga, lo cual, a largo plazo podría causar padecimientos en la salud de los maestros, a su vez, esto podría alterar su rendimiento y productividad. Por ello, se hace relevante tomar precauciones para poder aumentar la calidad del teletrabajo de los maestros (Torres, 2020). Es importante señalar que muchos de los maestros experimentan confusión ante los diferentes requerimientos en el trabajo, pues, encuentran desconocido y nuevo las aplicaciones o plataformas de trabajo en internet, muchos no cuentan con las habilidades para manejar las Tics, por lo que les cuesta poco o mucho adaptarse al cambio, a la nueva perspectiva de trabajo donde las protagonistas son las herramientas tecnológicas, lo que depende de cuán familiarizados estén con las tecnologías (Álvarez, 2020).

La Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack, presenta actualmente como problema la desequilibrada vida laboral de los profesores debido al cambio de modalidad del trabajo presencial al teletrabajo, siendo la gravedad del problema alta, porque los cambios surgidos estarían afectando el trabajo del docente. En esta situación presentada, surgen diversos motivos o causas que han ocasionado el problema como son, el escaso equipamiento para el teletrabajo, deficiente conectividad (internet limitado), difícil adaptación al cambio de modalidad de trabajo, no contar con un ambiente adecuado, horas oportunas para realizar el trabajo, también el hecho de que no manejan las Tics, y la crisis social (aislamiento social, excesivo tiempo de emergencia sanitaria). Seguidamente de esto pueden surgir diversos efectos negativos, tales como, problemas físicos y emocionales, aumento de conflictos de vida familiar- laboral, resistencia al cambio de estilo de vida, inadecuada gestión del tiempo, baja motivación y compromiso, frustración, escaso contacto social, altos niveles de estrés.

Frente a lo anteriormente expuesto se formula lo siguiente: ¿Cuál es la relación del teletrabajo con la calidad de vida laboral de los profesores de la IEIPSM Monseñor Juan Tomis Stack- Chiclayo, 2021? Como objetivo principal se planteó determinar la relación del teletrabajo con la calidad de vida laboral de los profesores; y, los objetivos específicos fueron:

analizar el teletrabajo, evaluar la calidad de vida laboral y determinar la relación de las dimensiones del teletrabajo con las dimensiones de la calidad de vida laboral de los profesores de la IEIPSM Monseñor Juan Tomis Stack- Chiclayo, 2021. La hipótesis fue: Existe una correlación directa-fuerte entre el teletrabajo y la calidad de vida laboral de los profesores de la IEIPSM Monseñor Juan Tomis Stack – Chiclayo, 2021.

Partiendo desde que se han encontrado escasas investigaciones sobre el teletrabajo en instituciones educativas nacionales; hay un limitado conocimiento sobre cómo se da el teletrabajo del profesorado de las instituciones de educación básica regular, por tanto, la investigación aportará de manera teórica en la profundización y ampliación sobre el teletrabajo en instituciones educativas, considerando a la vez la realidad actual, donde el teletrabajo se ha realizado de manera imprevista, por motivo de la pandemia. Además, se demostrará la relación entre las variables de estudio, dando paso a posteriores investigaciones sobre el tema. Por otro lado, los resultados obtenidos contribuirán a entender la situación de la institución y permitirán beneficiar a todas aquellas instituciones de educación básica regular y a sus maestros. De tal manera, se pueden diseñar estrategias para mejorar la experiencia del teletrabajo de los maestros de la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack.

Revisión de literatura

Se ha considerado los siguientes antecedentes:

Akram, Ilgan, Ozu y Ahmad (2017) compararon la calidad de vida del trabajo de los maestros de instituciones públicas en Turquía y Pakistán y revelaron que los maestros turcos demostraron una puntuación alta en apoyo administrativo, instalaciones en el trabajo y oportunidades de desarrollo; mientras que los maestros paquistaníes mostraron una puntuación más alta en condiciones de trabajo saludables y salarios justos. Asimismo, Reyes (2017) evidenció que los profesores percibieron una mejor calidad de vida profesional solo si el estado les otorgaba comodidades y beneficios cuando su salud este deteriorada, mientras eso no suceda la calidad era percibida de manera regular. De igual manera, Zazueta, León y Verdín (2021) en su investigación buscaron conocer las condiciones que tienen influencia en la calidad de vida laboral de los maestros de nivel básico, los resultados mostraron que las condiciones de trabajo en la institución estudiada son óptimas para el desempeño de los maestros, existe compañerismo y apoyo entre todos los miembros, también, los docentes están satisfechos con sus actividades en su trabajo, lo que revela que la calidad de vida es buena.

Respecto a Tavares, Santos, Diogo y Ratten (2020), caracterizaron el teletrabajo de la comunidad portuguesa en la situación de emergencia, los hallazgos mostraron que la adaptación al trabajo virtual fue sencilla, los inconvenientes principales circularon entorno a la poca comunicación laboral, la falta de equilibrio del trabajo con vida en familia, la falta de recursos como internet o impresora, y gestión de tiempo. Por otro lado, Bravo, Mansilla y Véliz (2021) analizaron la modalidad de teletrabajo llevado a cabo por profesorado de enseñanza primaria y secundaria de escuelas de Chile, durante la emergencia sanitaria; los resultados revelaron que el teletrabajo trajo incremento de la intensidad del trabajo, la reducción del tiempo de descanso y un aumento del uso de plataformas virtuales de manera prolongada, los maestros mostraron molestias y agotamiento laboral y personal por el hecho de realizar su trabajo en el aislamiento desde sus domicilios, es un requerimiento con el cual no se encuentran a gusto. En ese orden de ideas Becher (2020) analizó las condiciones de salud y trabajo de los maestros en la situación de pandemia, además, reflexionó sobre el teletrabajo; observando un incremento de la exigencia laboral, las tareas domésticas, deterioro en los vínculos pedagógicos, ausentismo estudiantil y una percepción negativa del teletrabajo. De igual modo, Meo y Dabenigno (2020), analizaron las condiciones del teletrabajo docente y las percepciones en cuanto a la intervención en la toma de decisiones, carga mental y responsabilidad con sus estudiantes; en los resultados mostraron que ha habido una ampliación de la jornada laboral con fuertes desigualdades en condiciones básicas para la realización del teletrabajo, también, respecto a la participación en las decisiones de la institución, el clima laboral y en cuanto a la destreza en el manejo de las Tics.

Por otro lado, Pantoja, Soares y Mesquita (2020), analizaron las percepciones de los trabajadores de una organización pública brasileña, sobre calidad de vida profesional en el teletrabajo; encontraron que existen aspectos positivos que se relacionan con la calidad de vida del teletrabajador, aunque, destacan las tendencias de alerta, centrándose en la sobrecarga del trabajo. Continuando con el estudio de Lizana, Vega, Gómez, Leyton y Lera. (2021) evaluaron el efecto de la calidad de vida profesional en los maestros chilenos antes y durante la pandemia de Covid-19 y concluyeron que la apreciación de la misma por parte de los maestros de Chile ha sido afectada por el surgimiento del coronavirus; estos hallazgos están relacionados con la sobrecarga de trabajo debido al teletrabajo o sentimientos de incertidumbre, soledad y miedo por la pandemia. A su vez, Medina, Quintanilla, Palma y Medina (2021), analizaron la carga laboral en docentes de Latinoamérica durante la pandemia de Covid-19, en su estudio concluyeron que los maestros notan un aumento en la carga de

trabajo relacionado con factores personales, institucionales; a su vez, el cambio inesperado de modalidad ha provocado la reorganización de la vida laboral y la vida en familia. Por último, Heiden, Wildar, Wiitavaara y Boman (2020) mostraron que los conflictos y el estrés eran más altos entre los profesores que teletrabajaban muchas veces por semana. Pero, el equilibrio de la vida personal-laboral, y la motivación intrínseca no estuvieron relacionadas con la frecuencia del teletrabajo.

En cuanto a las bases teóricas se ha considerado lo siguiente:

El teletrabajo, es una forma de trabajo que facilita realizar las funciones laborales en cualquier momento y lugar, a través del uso de las herramientas tecnológicas (Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė, 2019). El trabajo realizado desde lugares distintos a la oficina tradicional se ha definido como teletrabajo, trabajo virtual, teletrabajo desde casa, teletrabajo móvil, trabajo a distancia, trabajo remoto, etc. (Bailey & Kurland, 2002; Tavares, 2017).

Según Giraldo y Tapasco (2016), las principales ventajas son: permite a los docentes el manejo de las tecnologías para lograr una formación más creativa y provechosa, ofrece autonomía y flexibilidad para realizar las actividades, permite resolver problemas dentro del hogar o realizar actividades de ocio (Tavares, 2017), y menorar gastos de pasajes (López & Neira, 2019; Belzunegui & Erro, 2020). Mientras que Caamaño (2010) manifestaron las siguientes desventajas: aislamiento de los compañeros de trabajo, adicción al trabajo, desarrollar sedentarismo, estrés y conflictos con la familia.

Continuando con las dimensiones del teletrabajo Nakrošienė, Bučiūnienė y Goštautaitė (2019) propusieron las siguientes:

Las habilidades de planificación del tiempo, y la autonomía de planeamiento del tiempo se convierten en un principal beneficio, especialmente para los hogares con niños (Hill, Ferris & Mårtinson, 2003). Para lograr el aumento del rendimiento de las actividades de forma independiente se necesita capacidades y habilidades de planificación del tiempo adecuadas (Harpaz, 2002).

La comunicación reducida con los compañeros de trabajo: Según Ammons y Markham (2004), la poca comunicación y la falta de relaciones interpersonales entre colegas trae como consecuencia un declive de la identidad con la organización de los que realizan esta modalidad y limita la afinidad con los valores, principios y metas de la empresa (Wilson & Greenhill, 2004).

Posibilidad de trabajar desde casa en caso de enfermedad: Trabajar desde el hogar cuando sucede esto, se considera como “trabajar mientras está enfermo” (Johns, 2009) pues, los colaboradores continúan con sus funciones a pesar de su situación. Este factor es importante para conseguir que los colaboradores perciban con mayor satisfacción el teletrabajo (Johnson, Andrey & Shaw, 2007).

La confianza del supervisor: En los entornos virtuales es un requisito fundamental lograr la confianza (Yakovleva, Reilly & Werko, 2010). Por lo tanto, la participación de los teletrabajadores, las respuestas oportunas y la entrega de resultados acordados son factores muy importantes para estimular la confianza entre el supervisor y colegas (Welchans, 1996; Henttonen & Blomqvist, 2005).

Posibilidad de ahorrar gastos de viajes: La oportunidad de ahorrar el dinero del transporte (ir al trabajo o recoger a sus hijos) se considera un elemento fundamental que aumenta la satisfacción laboral (Tremblay & Genin, 2007).

La posibilidad de cuidar a los miembros de la familia: Para Ammons y Markham (2004) el teletrabajo brinda a los trabajadores la oportunidad de hacerse cargo también de las dificultades familiares (padres enfermos, hijos pequeños). Es decir, permite el equilibrio entre lo familiar y laboral.

El trabajo en casa como lugar idóneo: Si el teletrabajador cuenta en su casa con lo siguiente, en óptimas condiciones: luz, temperatura, sonido, ambiente cómodo, etc. podrá realizar mejor sus tareas del trabajo y aumentar su eficacia y satisfacción con el teletrabajo (Morgeson & Humphrey, 2006; Bailey & Kurland, 2002).

La posibilidad de acceder a los documentos del trabajo desde la casa: Cooper y Kurland (2002) mencionan que las empresas que brindan a su personal la tecnología y recursos necesarios obtendrán mejores resultados; principalmente que el trabajador acceda a los documentos y materiales necesarios de la empresa para poder cumplir con las responsabilidades del trabajo.

El apoyo del supervisor: En algunos casos los teletrabajadores no reciben apoyo de sus supervisores u otros compañeros o miembros de la empresa; sin embargo, es un requisito fundamental para conseguir mejores resultados tanto personales como organizacionales (Lapierre, Steenbergen, Peeters & Kluwer, 2015).

Posibilidad de trabajar durante el tiempo más productivo: El colaborador tiene autonomía y empieza a trabajar cuando considere el momento oportuno y provechoso. Según Tremblay y

Genin (2007) esta modalidad de trabajo facilita la organización de labores acomodándose a las preferencias de cada empleado porque ellos tienen poder sobre su estado laboral.

En lo referente a Calidad de vida laboral (CVL), viene a ser aquel bienestar resultante de la armonía percibida por el trabajador sobre las exigencias del trabajo y los medios que tiene para afrontar estas demandas (Cabezas, 1998, citado por Miño, 2016). Según Redondo (2009), calidad de vida profesional de docentes significa situaciones adversas que pueden afrontar en la ejecución de sus tareas, las que influirían en su bienestar mental y físico. Entre estas resaltan la disposición de los materiales o medios, el lugar y jornada de trabajo, las condiciones socioculturales, ambientales, de higiene y seguridad, etc.

Las dimensiones fueron establecidas por Karasek en 1989 y fueron adaptadas por Cabezas en 1998. Estas dimensiones son tres (Grimaldo & Reyes, 2014; Martín, Cortés, Morente, Caboblanco, Garijo & Rodríguez, 2003) y son las siguientes:

Apoyo directivo: Es aquel soporte que proporcionan los directivos a cada colaborador de su organización (Grimaldo & Reyes, 2014). Hace referencia a expresar sentimientos, brindar libertad, dar reconocimiento, brindar información, entre otros aspectos.

Carga de trabajo: Se refiere a como percibe el colaborador las demandas de su trabajo (Peñaherrera, Cárdenas & Cedillo, 2015; Grimaldo & Reyes, 2014). Significa la cantidad de trabajo que un individuo tiene que terminar dentro de un período de tiempo.

Motivación intrínseca: Es cuan motivados se sienten los colaboradores a partir de factores internos, es decir, que estén a gusto con su trabajo, conociendo que son importantes en él, y sientan que este a su vez les permita el desarrollo profesional (Peñaherrera, Cárdenas & Cedillo, 2015).

La alta calidad de vida indica valores profundos y estables entre sus docentes, por tanto, indica seguridad laboral, remuneración y recompensas equitativas, justicia en el lugar de trabajo, trabajo significativo e interesante, control sobre uno mismo, el trabajo y el lugar de trabajo, autoridad laboral y contribución a la eficacia individual y escolar. Por lo tanto, debe garantizarse que el entorno y las prácticas escolares se adapten a mejorar estos componentes (Manju, 2014).

Respecto a ambas variables Lizana y Vega (2021), indican que el inevitable cambio de la modalidad del trabajo presencial al teletrabajo de los docentes, ha intensificado la sobrecarga laboral causando conflictos entre el trabajo y la familia, lo que llega a repercutir de forma negativa sobre la CVL del profesorado. Además, Valencia (2017), expresa que el trabajo a

distancia ha concedido mejoras en la calidad de vida profesional, puesto que evita conflictos, gastos adicionales, estrés, permite ahorrar tiempo, dinero, fortalecer el lazo familiar y, a su vez, ayuda con la salud y el medio ambiente.

Materiales y métodos

En cuanto al enfoque fue cuantitativo porque se realizaron encuestas y se emplearon herramientas estadísticas para medir las variables. Asimismo, fue de tipo aplicada, puesto que el estudio se utilizó para responder a una pregunta de investigación y de nivel correlacional porque se comprobó relación de constructos. Respecto al diseño fue no experimental debido a que no hubo manipulación de variables y transversal porque la encuesta se aplicó una única vez a cada encuestado. Por otro lado, la población estuvo compuesta por 70 colaboradores de la institución Monseñor Juan Tomis Stack, la muestra fue censal, ya que se encuestó a todos los colaboradores dado que es una población perfectamente medible y no hubo muestreo. La encuesta fue la técnica utilizada, y en cuanto al instrumento se empleó el cuestionario de Nakrošienė, Bučiūnienė y Goštautaitė (2019) para teletrabajo. Consta de 11 preguntas, un ítem para cada factor. Para este instrumento se utilizó el puntaje Likert donde 1 es muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo. Para CVL se usó el cuestionario de CVP-35 (Karasek, 1989) adecuado por Cabezas (1998). Este contiene 34 interrogantes, las que deben responderse en escalas del uno al diez, donde 1 y 2 corresponde a nada, 3, 4 y 5 es algo, bastante es 6, 7 y 8, y mucho 9 y 10. Cabe mencionar que para el procedimiento se solicitaron los permisos correspondientes al director de la I.E. para poder enviar y aplicar los instrumentos a la plana docente, de esta manera se recolectaron los datos, compartiendo el enlace de la encuesta elaborada en el formulario de Google (cuestionario virtual), por medio de WhatsApp. Todo lo anteriormente mencionado fue realizado entre abril y mayo del 2021. En el procesamiento se usó el programa SPSS versión 25 y Excel versión 2019. Primero, se realizó la recolección de los datos y luego estos fueron pasados al software. Posteriormente, se halló la confiabilidad de Cronbach obteniendo un resultado de 0.871 y validez. Después, se obtuvieron los primeros cálculos, es decir las medidas descriptivas de las dimensiones de cada variable estudiada. Por otro lado, se demostró la correlación de las variables por medio de las pruebas de normalidad. Para comprobar la relación de los constructos estudiados se empleó la estadística de Rho de Spearman. Es importante mencionar que, los aspectos éticos considerados en este estudio son: el principio de voluntariedad porque se respetó la libre participación de los docentes, el principio de confidencialidad pues no se revelaron los datos personales de los encuestados y la recolección de datos solo fue empleada para fines académicos.

Resultados y discusión

Al término del recojo de la información se pudo obtener los siguientes resultados:

Tabla 1

Muestra estudiada por sexo, edad y tiempo de servicio

Variable	Categorías	N	%
Sexo	Femenino	40	57,1%
	Masculino	30	42,9%
Edad	22 - 35 años	6	8,6%
	36 - 50 años	25	35,7%
	51 - 65 años	39	55,7%
Tiempo de servicio	Hasta 10 años	14	20,0%
	Mayor de 10 años hasta 20 años	9	12,9%
	Mayor de 20 años hasta 30 años	30	42,9%
	Mayor de 30 años	17	24,3%

Al analizar la muestra se halló que estaba conformada en su mayoría por mujeres, aunque la diferencia entre mujeres, 57.1% y hombres, 42.9% no fue muy grande. Asimismo, sus edades estaban comprendidas entre los 51 y 65 años en un 55.7% con un tiempo de servicio entre los 20 y 30 años.

Analizar el teletrabajo de los profesores de la I.E.I.P.S.M Monseñor Juan Tomis Stack-Chiclayo, 2021.



Figura 1. Análisis de las dimensiones del teletrabajo

La figura 1, mostró en los docentes mayor disposición al trabajo en casa puesto que refieren beneficios como la planificación del tiempo, ahorro ante la posibilidad de gastar en viajes, la confianza del supervisor, laborar en el tiempo de mayor productividad y estar cerca de la familia y cuidar de los suyos. Por otro lado, hubo un aspecto que fue calificado de menor manera con 2.23 y es justamente el hecho de tener menos comunicación con sus colegas lo que mostró una de las principales desventajas que son consideradas por ellos. También, entre otras desventajas consideradas esta la posibilidad de acceder a los documentos de trabajo y el trabajo en casa como lugar idóneo.

Tabla 2

Baremos de teletrabajo

Nivel de teletrabajo	Teletrabajo
Bajo	11-25
Medio	26-40
Alto	41-55

En la tabla anterior se evidencian los resultados establecidos para la ubicación por niveles de la variable teletrabajo, se aprecian tres niveles: el bajo (de 11-25), medio (de 26-40) y alto (de 41-55).

Tabla 3

Nivel predominante de la variable teletrabajo

Nivel de la variable	Teletrabajo
Medio	33.81

Se aprecia en la tabla el nivel predominante de la variable teletrabajo, como se aprecia se encuentra en un nivel medio con un promedio de 33.81.

Tabla 4

Teletrabajo por niveles

Nivel de Teletrabajo	N	Porcentaje
Bajo	3	4.3%
Medio	46	65.7%
Alto	21	30.0%
Total	70	100.0%

Se puede apreciar la cantidad de maestros de cada nivel del teletrabajo, se muestra que en el nivel bajo se encuentran 3 docentes, en el nivel medio se encuentran 46 y en el nivel alto 21 docentes.

Evaluar la calidad de vida laboral de los profesores de la I.E.I.P.S.M Monseñor Juan Tomis Stack- Chiclayo, 2021.

Tabla 5

Baremos de CVL

Nivel	Apoyo directivo	Carga laboral	Motivación intrínseca	CVL
Bajo	13-51	11-43	10-39	34-135
Medio	52-90	44-76	40-69	136-237
Alto	91-130	77-110	70-100	238-340

En la tabla se evidencia los resultados establecidos por niveles, considerando cada una de las dimensiones de la CVL. Se aprecian tres niveles: el bajo, medio y alto.

Tabla 6

Nivel predominante de la variable CVL

Nivel	Apoyo directivo	Carga laboral	Motivación intrínseca	CVL
Medio	74.64	55.41	65.17	195.23

En la tabla anterior se puede observar el nivel predominante en cuanto a las dimensiones apoyo directivo con un promedio de 74.64, carga laboral con 55.41, y motivación intrínseca con 65.17. Finalmente se observa la variable completa con 195.23.

Tabla 7

Niveles de CVL

Nivel de Apoyo directivo	N	Porcentaje
Bajo	18	25.7%
Medio	32	45.7%
Alto	20	28.6%
Nivel de Carga laboral	N	Porcentaje
Bajo	18	25.7%
Medio	43	61.4%
Alto	9	12.9%
Nivel de Motivación intrínseca	N	Porcentaje
Bajo	7	10.0%
Medio	35	50.0%
Alto	28	40.0%
Total	70	100.0%
Calidad de vida laboral	N	Porcentaje
Bajo	7	10.0%
Medio	50	71.4%
Alto	13	18.6%
Total	70	100.0%

Sobre la CVL se observó en general que los profesores refieren un nivel medio en apoyo directivo, carga laboral y también en cuanto a motivación intrínseca, asimismo, se pudo determinar una mayor motivación en ellos, lo que les brinda la posibilidad de hacer frente a la carga laboral que pueden sentir. De otro lado, un número importante de 18 colaboradores indicó sentir un nivel bajo de apoyo por parte de quienes dirigen la institución.

Determinar la relación de las dimensiones del teletrabajo con las dimensiones de la calidad de vida laboral de los profesores de la I.E.I.P.S.M Monseñor Juan Tomis Stack- Chiclayo, 2021.

Tabla 8

Correlación de las dimensiones del Teletrabajo y la CVL

			Apoyo Directivo	Carga Laboral	Motivación Intrínseca
Rho de Spear man	Habilidades para planificación del tiempo	Coeficiente de correlación	,429**	,117	,332**
		Sig. (bilateral)	,000	,336	,005
	Comunicación reducida entre compañeros	Coeficiente de correlación	,270*	,022	,221
		Sig. (bilateral)	,024	,860	,066
	Trabajo desde casa en caso de enfermedad	Coeficiente de correlación	,341**	,090	,239*
		Sig. (bilateral)	,004	,456	,046
	La confianza del supervisor	Coeficiente de correlación	,336**	,243*	,392**
		Sig. (bilateral)	,004	,043	,001
	Ahorro ante la posibilidad de gastar en viajes	Coeficiente de correlación	,163	,208	,183
		Sig. (bilateral)	,177	,084	,129
	Posibilidad de cuidar a los miembros de la familia	Coeficiente de correlación	,245*	,090	,085
		Sig. (bilateral)	,041	,459	,486
	Trabajo en casa como lugar idóneo	Coeficiente de correlación	,327**	,113	,432**
		Sig. (bilateral)	,006	,350	,000
Posibilidad de acceder a los documentos de trabajo desde la casa	Coeficiente de correlación	,202	,146	,208	
	Sig. (bilateral)	,094	,229	,084	
Apoyo del supervisor	Coeficiente de correlación	,456**	,081	,354**	
	Sig. (bilateral)	,000	,506	,003	
Posibilidad de trabajar en el tiempo más productivo	Coeficiente de correlación	,383**	,087	,333**	
	Sig. (bilateral)	,001	,471	,005	

En el análisis de cada dimensión de las variables estudiadas, se halló que la planificación del tiempo, la confianza y apoyo del supervisor, el trabajo en casa como lugar idóneo y la posibilidad de trabajar en el tiempo más productivo está relacionado con la motivación intrínseca y el apoyo directivo, ello indicó que el trabajo desde casa aumenta la percepción de que los directivos del colegio apoyan en su labor a los profesores y además se sienten más motivados con ello. Un aspecto interesante encontrado fue el hecho de que la confianza que perciben de sus directivos ante la oportunidad de hacer su trabajo desde casa está relacionada con mayores niveles de carga laboral, es decir, genera en ellos mayor presión por hacer bien su trabajo, no obstante, fue la única dimensión que no mostró correlación siendo esta baja ($r=0.243$).

Determinar la relación del teletrabajo con la calidad de vida laboral de los profesores de la I.E.I.P.S.M Monseñor Juan Tomis Stack- Chiclayo, 2021.

Tabla 9

Correlación de Teletrabajo y CVL

		Apoyo directivo	Carga laboral	Motivación intrínseca
Rho de Teletrabajo	Coefficiente de correlación	,453**	,170	,333**
Spearman	Sig. (bilateral)	,000	,160	,005
	N	70	70	70

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Finalmente, al analizar la relación del teletrabajo con la CVL, se observó una relación positiva, se pudo observar una correlación directa y moderada con la motivación intrínseca y el apoyo directivo, lo cual indicó que mientras el trabajador perciba que el teletrabajo le permite hacer su labor de manera adecuada mayor será el apoyo percibido por parte de los directivos y mayor motivación sentirá de hacer su trabajo de la mejor forma. Por otro lado, no se halló correlación con la carga laboral.

Discusión de resultados

En cuanto al primer objetivo específico, el cual fue analizar el teletrabajo de los profesores de la IEIPSM Monseñor Juan Tomis Stack, se evidenció los resultados en la figura 1, donde muestra que los docentes tienen una posición positiva hacia el teletrabajo que están realizando, ya que, se observa algunos beneficios como el ahorro en los gastos de viajes hacia el trabajo, una mejor planificación su tiempo, una mayor confianza y apoyo por parte de sus directivos, la posibilidad de trabajar en un horario más productivo y cuidar a los miembros de la familia; no obstante, hubo aspectos negativos como la comunicación reducida con los

compañeros de trabajo, el no acceder a los documentos de trabajo, o el trabajo en casa que no es un lugar idóneo, es decir, que no cuenta con las herramientas necesarias para el trabajo (internet, impresora, cámara web, ambiente adecuado, etc); esto indica que los docentes de forma general, perciben al teletrabajo como una modalidad medianamente buena para trabajar. Este resultado coincide con lo que encontró Tavares et al. (2020), quien, si bien es cierto su investigación estuvo orientada a otro sector, encontró similitudes al trabajar en casa, pues concluyó que la adaptación al teletrabajo surgido en la pandemia fue fácil, no obstante, encontró algunas desventajas como la poca interacción entre trabajadores, y la falta de recursos como internet o una impresora. En contraste, Becher (2020), reflexionó sobre el contexto del teletrabajo, encontrando un aumento en la exigencia laboral, los quehaceres del hogar, deterioro de los vínculos pedagógicos y el ausentismo estudiantil, lo que conllevaba a una percepción negativa del teletrabajo. De igual modo, Bravo, Mansilla y Véliz (2021), en su análisis del teletrabajo en profesorado, observaron que la nueva modalidad trajo un incremento en la intensidad del trabajo, la reducción del tiempo de descanso y un aumento de uso de plataformas virtuales de manera prolongada, lo cual generaba desgaste y malestar en los docentes, por tanto, no se sentían a gusto con el teletrabajo. Por otro lado, Meo y Dabenigno (2020), en su análisis del teletrabajo docente, encontraron que se está desarrollando con fuertes desigualdades respecto a condiciones materiales básicas, a su vez, en cuanto a la oportunidad de participación en su institución y el uso de las TIC's. Con esto, se puede afirmar que el teletrabajo posee aspectos que son beneficiosos, pero a su vez tiene puntos que son desfavorables y la adaptación a él depende de la familiarización con las tecnologías, la disposición de instrumentos para su realización, la planificación y organización de horarios. Además, Bailey y Kurland (2002), mencionan que, si el teletrabajador cuenta con óptimas condiciones como el ambiente adecuado, luz u herramientas; podrá realizar mejor su trabajo.

Respecto al segundo objetivo específico, el que fue evaluar la calidad de vida laboral de los profesores, los resultados se evidencian en la tabla 7, en la cual se puede ver que los docentes tienen un nivel medio de apoyo directivo, de carga laboral y también de motivación intrínseca, lo que indica que los maestros sienten que se les da la confianza para tener mayor autonomía en su trabajo, que son escuchados por sus directivos, tienen el apoyo de los compañeros de trabajo, se sienten medianamente satisfechos con su sueldo y con la posibilidad de promoción, además se les brinda la posibilidad de expresarse y desarrollar la creatividad en sus clases; también se observa una mayor motivación, es decir, que los

docentes conocen la importancia de su trabajo y tienen ganas de esforzarse y ser creativos, esta motivación contrarresta la carga laboral que sienten por las responsabilidades, el estrés del trabajo y la cantidad de trabajo que realizan. Este resultado coincide con lo que encontró Akram et al. (2017), quien comparó la calidad de vida profesional de maestros de instituciones públicas, encontrando que los maestros demuestran puntuaciones altas en apoyo administrativo, instalaciones en el trabajo, oportunidades de desarrollo, condiciones de trabajo saludables y salarios justos. Asimismo, Reyes (2017), halló que la CVL de los maestros era regular, los profesores perciben una mejor CVL siempre y cuando el Estado se preocupe por otorgarles beneficios cuando se encuentren deteriorados de salud. De la misma manera, Zazueta, León y Verdín (2021), en su investigación donde buscaron conocer las condiciones que tienen influencia sobre la calidad de vida docente, hallaron que esta es buena cuando existe compañerismo, apoyo entre los miembros y satisfacción de los docentes hacia su trabajo. Con esto, se afirma que los maestros perciben una mejor CVL cuando sienten apoyo de parte de sus directivos y colegas, cuando cuentan con posibilidades de crecimiento, también, si se encuentran conformes con su sueldo, con su trabajo y a su vez motivados con las actividades que realizan. Además, Manju (2014) menciona que la alta calidad de vida laboral indica valores profundos y estables entre sus docentes, es decir, que indican seguridad laboral, remuneración, recompensas equitativas, autonomía, libertad, trabajo significativo e interesante.

En cuanto al tercer objetivo específico, el que fue determinar la relación de las dimensiones del teletrabajo con las dimensiones de la calidad de vida laboral de los profesores, los resultados se evidencian en la tabla 8, en la que se puede ver que la planificación del tiempo, la confianza del supervisor, el trabajo en casa como lugar idóneo, el apoyo del supervisor y la posibilidad de trabajar en el tiempo más productivo están relacionados con apoyo directivo y motivación intrínseca, esto indica que el teletrabajo incrementa la percepción de que los directivos de la institución apoyan en su labor a los docentes y les brindan la confianza para que estos puedan desarrollar su trabajo con mayor autonomía y esto además hace que se sientan más motivados con ello. Por otro lado, se encontró que la confianza que perciben de sus directivos está relacionada con mayores niveles de carga laboral, es decir que sienten mayor presión por hacer bien el trabajo desde casa, no obstante, la dimensión de carga laboral muestra una correlación baja. Estos resultados se asemejan a los de Pantoja, Soares y Mesquita (2020) quienes muestran que existen buenos y excelentes niveles de relación de la CVL con el teletrabajo, siendo los puntos más críticos los

relacionados con la dimensión de sobrecarga resultante del teletrabajo. En contraste, Lizana et al. (2021), en su investigación para conocer el impacto de la CVL de docentes chilenos, encontró que esta ha sido perjudicada durante la pandemia y ello se debe a aspectos que están relacionados con la sobrecarga de trabajo debido al teletrabajo, También, Guillen et al. (2021) en su análisis de la carga laboral en docentes de Latinoamérica encontró que los maestros notan un aumento de la carga laboral relacionada con el cambio inesperado hacia el teletrabajo, modalidad que ha provocado la reorganización de la vida laboral y familiar. Además, Lizana y Vega (2021), mencionan que el inevitable cambio en el formato de trabajo de los docentes intensificó la sobrecarga laboral generando conflictos de equilibrio entre el trabajo y la familia, lo que llega a repercutir de un modo negativo sobre la CVL de los maestros.

Respecto al objetivo general, el cual fue determinar la relación del teletrabajo con la calidad de vida laboral de los profesores, los resultados se evidencian en la tabla 9, en la que se puede ver que el teletrabajo mantiene una relación directa y moderada con la calidad de vida laboral, se muestra una correlación con las dimensiones apoyo directivo y motivación intrínseca, lo que indica que mientras los docentes perciban que el teletrabajo les permite realizar sus actividades de manera oportuna mayor es el apoyo percibido que reciben de parte de sus directores y a su vez mayor motivación sentirán por hacer su trabajo adecuadamente. Los resultados coinciden con los de Pantoja, Soares y Mesquita (2020) quienes encontraron una relación positiva del teletrabajo con la calidad de vida laboral. En contraste, Heiden et al. (2020) encontró que la motivación laboral intrínseca no está relacionada con la frecuencia del teletrabajo. Además, de acuerdo con Valencia (2017), menciona que el teletrabajo contribuye a la mejora de la CVL del teletrabajador, ya que este evita conflictos, gastos adicionales, estrés, permite ahorrar tiempo, dinero, fortalecer el lazo familiar y, a su vez, ayuda con la salud y el medio ambiente.

Conclusiones

En lo que respecta a la variable teletrabajo, los maestros están ubicados en un nivel medio, notándose beneficios como planificación, ahorro, responder a la confianza brindada, horarios flexibles y la posibilidad de estar cerca de los suyos; la única dificultad más resaltada es la escasa comunicación entre compañeros, debido a que el trabajo se realiza por medio de una pantalla y el contacto es más con los estudiantes, por la misma naturaleza del trabajo docente.

Respecto a la calidad de vida laboral, los docentes poseen un nivel medio de la misma, gran parte de los encuestados perciben un aumento en la carga de trabajo, no obstante, sienten que son apoyados y escuchados por sus directivos y conocen la importancia de su trabajo, lo cual les motiva a esforzarse.

Respecto a lo referente a la correlación de las dimensiones de las variables en la institución, se halló que la planificación del tiempo, la confianza y apoyo del supervisor, trabajo en casa como lugar idóneo y la posibilidad de trabajar en el tiempo más productivo tienen una relación positiva con apoyo directivo y motivación intrínseca. En cambio, la carga laboral solo presenta correlación positiva en relación a la supervisión, pero ésta es baja.

Finalmente, existe una relación directa moderada entre el teletrabajo y la calidad de vida laboral de los profesores, evidenciándose que mientras haya una mejor percepción de que el teletrabajo permita realizar bien la labor, mayor será la calidad de vida laboral.

Recomendaciones

La institución debe realizar reuniones de una hora cada mes para conversar, compartir experiencias y sugerencias entre docentes, a su vez, que esto también permita mayor socialización e integración.

Los docentes deben establecer horarios de trabajo con los estudiantes y horarios de revisión de evidencias, fuera del horario desconectarse y dedicarse a otras actividades, de quedar trabajo por realizar, este, pasarlo al siguiente día en horario de trabajo, con el fin de no sobrecargarse. Además, se debe adecuar la asignación de tareas al entorno virtual.

La institución debe permitir a sus docentes tomar iniciativas, tener mayor autonomía y creatividad en cuanto a estrategias con sus estudiantes, de tal manera, que estos sientan que son apoyados y que se confía en su capacidad para desarrollar su labor efectivamente. A su vez, se debe facilitar contenidos, ya sea plataformas de aprendizaje o videos educativos, permitiendo al docente una mejor planificación en sus clases.

Por último, las instituciones educativas deben preocuparse por apoyar a sus maestros, brindarles las capacitaciones necesarias para el uso de las TICs y motivarlos a través del reconocimiento de su labor, para que de esta manera se mejore el teletrabajo docente y estos a su vez puedan tener mejor calidad de su vida en el teletrabajo.

Referencias

- Akram, M., Ilgan, A., Ozu, O. & Ahmad, A. (2017). Quality of School Work Life of Public-School Teachers: Cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*. 4 (2), 244-269.
- Álvarez, M. (2020). Covid-19. Cambiar de paradigma educativo. COMIE. <http://www.comie.org.mx/v5/sitio/2020/04/16/covid-19-cambiar-de-paradigma-educativo/>
- Ammons, S. & Markham, W. (2004). Working at home: experiences of skilled white-collar workers. *Sociological Spectrum*, 24 (2), 191-238. [10.1080 / 02732170490271744](https://doi.org/10.1080/02732170490271744)
- Araya, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Tecnología en marcha*. Vol. 33, especial Movilidad estudiantil. Pág 23-31. <https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477>
- Bailey, D. & Kurland, N. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 32 (4), 383-400. [10.1002 / job.144](https://doi.org/10.1002/job.144)
- Becher, P. (2020). Educación en tiempos de pandemia. Condiciones laborales y percepciones sobre el trabajo docente virtual en la ciudad de Bahía Blanca (Argentina). *Revista Científica Educ@ção*. [0000-0002-8029-1252](https://doi.org/10.0000-0002-8029-1252)
- Belzunegui, A., & Erro, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Bravo, N., Mansilla, J. & Véliz, A. (2021). Teletrabajo y agobio laboral del profesorado en tiempos de COVID-19. *Medisur*, 18 (5), 998-1008.
- Caamaño, R. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho*, 2. 79-105. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n35/a03.pdf>
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Formación Médica Continua*, 5(8), 491-492. <http://www.fmc.es/es/sindrome-desgaste-profesionales-treslaboral/articulo/4766/>

- CEPAL y OIT. (2020). Coyuntura Labora en América Latina y el Caribe. Naciones Unidas.
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45557/S2000307_es.pdf
- Cooper, C. & Kurland, N. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (4), 511-532. <https://doi.org/10.1002/job.145>
- Cotino, L. (2020). La enseñanza digital en serio y el derecho a la educación en tiempos del coronavirus. *Revista de Educación y Derecho*.
<https://revistes.uib.edu/index.php/RED/article/viewFile/31213/31283>
- Giraldo, J., & Tapasco, O. (2016). Factores Asociados a la Disposición por el Teletrabajo entre Docentes Universitarios. *Ciencia y Trabajo*, 18 (56), 87-93.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art03.pdf>
- Grimaldo, M. & Reyes, M. (2014). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Rev Latinoam*. 2015;47(1): 50-57
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*, 51(2); 74-80. [10.1108 / 00438020210418791](https://doi.org/10.1108/00438020210418791)
- Henttonen, K. & Blomqvist, K. (2005). Managing distance in a global virtual team: the evolution of trust through technology-mediated relational communication, *Strategic Change*, 14 (4), 107-119. [10.1002 / jsc.714](https://doi.org/10.1002/jsc.714)
- Heiden, M., Wildar, L., Wiitavaara, B. & Boman, E. (2020). Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *Higher Education*.
<https://doi.org/10.1007/s10734-020-00569-4>
- Hill, E., Ferris, M. & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (2);
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879103000423>
- Johnson, L., Andrey, J. & Shaw, S. (2007). Mr Dithers comes to dinner: telework and the merging of women's work and home domains in Canada. *Gender, Place, and Culture*, 14 (2), 141-161. <https://doi.org/10.1080/09663690701213701>
- Johns, G. (2009). Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (4); 519-542. <https://doi.org/10.1002/job.630>

- Karasek, R. (1989). The Political Implications of Psychosocial Work Redesign: A Model of the Psychosocial Class Structure. *International Journal of Health Services*, 19(3), 481-508. [10.2190/66AM-Q4PF-PUHK-5BT1](https://doi.org/10.2190/66AM-Q4PF-PUHK-5BT1)
- Lapierre, L., Steenbergen, V., Peeters, M. & Kluwer, E. (2015). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: a multiwave study of financial sales professionals, *Journal of Organizational Behavior*, 37 (6), 804-822. <https://doi.org/10.1002/job.2075>
- Lizana, P., Vega, G., Gómez, A., Leyton, B. & Lera, L. (2021). Impact of the COVID-19 Pandemic on Teacher Quality of Life: A Longitudinal Study from before and during the Health Crisis. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18 (7), 3764; <https://doi.org/10.3390/ijerph18073764>
- Lizana, P. y Vega, G. (2021). Teacher Teleworking during the COVID-19 Pandemic: Association between Work Hours, Work-Family Balance and Quality Life. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18,7566. doi.org/10.3390/ijerph18147566
- Maheshkumar, M. & Kulkarni, R. (2019). Factores de satisfacción laboral del empleado en el lugar de trabajo virtual: revisión. *Revista internacional de tendencias en investigación y desarrollo científicos (IJTSRD)*. https://www.researchgate.net/publication/333715375_Job_satisfaction_Factors_of_Employee_in_Virtual_Workplace_Review
- Martín, J., Cortés, J., Morente, M., Caboblanco, M., Garijo, J. & Rodríguez, A. (2003). Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gac Sanit* 2004;18(2):129-36
- Medina, L., Quintanilla, G., Palma, M. & Medina. (2021). Workload in a group of Latin American teachers during the COVID-19 pandemic. *Uniciencia*. Vol. 35(2), e14790. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/uniciencia/article/view/14790>
- Manju, N. (2014). Quality of Work Life: Perception of School Teachers. *International Journal of Education and Psychological Research (IJEPR)*,3,77-80.
- Meo, A. & Dabenigno, V. (2020). Teletrabajo docente durante el confinamiento por COVID-19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 14(1), 103-127. <http://dx.doi.org/10.7203/RASE.14.1.18221>

- Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica*, 2, 45-55. [doi:10.18774/summa-vol13.num2-256](https://doi.org/10.18774/summa-vol13.num2-256)
- Morgeson, F. & Humphrey, S. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91 (6), 1321. [10.1016 / j.rpto.2015.06.001](https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.001)
- 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>
- Pantoja, M., Soares, L. & Mesquita, M. (2020). Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: Percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. *Revista da UI_IPSantarém*; 8(4): 80-94. <https://revistas.rcaap.pt/uiips/article/view/21975>
- Peñaherrera, F., Cárdenas, J. & Cedillo, M. (2015). Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios. ISSN 1316-4821. Vol. 19, N° 77
- Redondo, J. (2009). La educación chilena en una encrucijada histórica. *Revista Diversia*, 1(1), 13-39. <http://www.cidpa.cl/wp-content/uploads/2013/05/Revista-Diversia-01.pdf>
- Reimers, F. & Schleicher, A. (2020). Un marco para guiar una respuesta educativa a la pandemia del 2020 del Covid -19. <https://www.oei.es/uploads/files/news/Science-Science-and-University/1777/covid-19-educion-oei-2020-espan-ol-11-4-20.pdf>
- 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 – 134. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13527>
- Tavares, A. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30-34. <http://dx.doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A. y Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*. <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>
- Torres, R. (2020). Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la unidad educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del Covid-19
Tabacundo, Ecuador 2020.

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3855/1/PRESENTACION%20TESIS-%20RT.pdf>

- Tremblay, D. & Genin, E. (2007). The demand for telework of IT self-employed workers. *The Journal of E-working*, 1 (2), 98-115.
- Valencia, A. (2017). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México*. ISSN 1870-2147. <http://orcid.org/0000-0001-9855-5300>
- Vásquez, C. (27 de abril de 2020). Aprendo en Casa: docente de Mochumí considera que estrategia es un reto de superación. *La República*. <https://larepublica.pe/sociedad/2020/04/27/aprendo-en-casa-docente-de-mochumi-considera-que-estrategia-es-un-reto-de-superacion-lrnd/>
- Welchans, T. (1996). *The effects of telecommuting and communication media on perceived value congruence, organizational support and job satisfaction*, [Unpublished doctoral dissertation, Ohio State University, Columbus].
- Wilson, M. & Greenhill, A. (2004). Gender and teleworking identities in the risk society: a research agenda. *New Technology, Work and Employment*, 19 (3); 207-221. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-005X.2004.00138.x>
- Yakovleva, M., Reilly, R. & Werko, R. (2010). Why do we trust? Moving beyond individual to dyadic perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 95 (1), 79-91. [10.1037 / a0017102](https://doi.org/10.1037/a0017102)
- Zazueta, L., León, F. & Verdín, A. (2021) Influencia de la calidad de vida laboral en la docencia. *Revista Inclusiones*. Vol. 8 num especial: 141-155.

Anexos

1. Operacionalización de variable

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Teletrabajo	Es una modalidad que permite trabajar en cualquier lugar y momento, por medio del uso de herramientas tecnológicas (Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė, 2019).	Habilidades para planificación del tiempo	Planificación de tiempo	Cuestionario
		Comunicación reducida con compañeros de trabajo	Tiempo para comunicarse	
		Trabajo desde casa en caso de enfermedad	Trabajar en casa por enfermedad	
		La confianza del supervisor	El supervisor brinda oportunidad de trabajar en casa	
		Ahorro ante la posibilidad de gastar en viajes	Trabajar en casa para ahorrar gastos	
		Posibilidad de cuidar a los miembros de la familia	Cuidar a los hijos Cuidar a los miembros de la familia	
		Trabajo en casa como lugar idóneo	Comodidad del teletrabajo	
		Posibilidad de acceder a los documentos de trabajo desde la casa	Acceso a los documentos de la empresa	
		Apoyo del supervisor	Apoyo del supervisor	
		Posibilidad de trabajar en el tiempo más productivo	Autonomía laboral	
Según Cabezas (1998) es la	Apoyo directivo	Satisfacción Promoción Reconocimiento Apoyo en el trabajo Posibilidad de ser creativo Información		

Calidad de vida laboral	experiencia de bienestar resultante de la armonía percibida por el trabajador sobre las exigencias del trabajo y los medios que tiene para afrontar estas demandas.	Carga de trabajo	Posibilidad de expresión	Cuestionario
			Calidad de vida del puesto	
			Autonomía	
			Variedad	
			Escucha de propuestas	
			Demanda del puesto	
			Presión	
			Prisas y agobios	
			Conflictos	
			Falta de tiempo	
		Incomodidad física		
		Carga de responsabilidad		
		Interrupciones molestas		
		Estrés		
		Consecuencias negativas de salud		
		Motivación intrínseca	Motivación personal	
			Apoyo familiar	
			Capacitación	
			Calidad de vida	
			Desconexión	

Nota: Basado en Nakrošienė, Bučiūnienė y Goštautaitė (2019) y Cabezas (1998).

2. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo Principal	Hipótesis	Variables	
¿Cuál es la relación del teletrabajo con la calidad de vida laboral de los profesores de la I.E.I.P.S.M Monseñor Juan Tomis Stack- Chiclayo, 2021?	Determinar la relación del teletrabajo con la calidad de vida laboral de los profesores de la I.E.I.P.S.M Monseñor Juan Tomis Stack – Chiclayo, 2021.	Existe una correlación directa-fuerte entre el teletrabajo y la calidad de vida laboral de los profesores de la IEIPSM Monseñor Juan Tomis Stack – Chiclayo, 2021	Variable 1: Teletrabajo	
			Variable 2: Calidad de vida laboral	
			Dimensiones	Indicadores
			- Habilidades para planificación del tiempo	- Planificación del tiempo
			- Comunicación reducida	- Tiempo para comunicarse
			- Trabajo desde casa en caso de enfermedad	- Trabajar en casa por enfermedad
			- La confianza del supervisor	- El supervisor brinda oportunidad de trabajar en casa
			- Ahorro ante la posibilidad de gastar en viajes	- Trabajar en casa para ahorrar gastos
			- Posibilidad de cuidar a los miembros de la familia	- Cuidar a los hijos
			- Trabajo en casa como lugar idóneo	- Cuidar a los miembros de la familia
	- Posibilidad de acceder a los documentos de trabajo desde la casa	- Comodidad del teletrabajo		
	- Apoyo del supervisor	- Acceso a los documentos de la empresa		
	- Posibilidad de trabajar durante el tiempo más productivo	- Apoyo del supervisor		
		- Autonomía laboral		
		- Satisfacción		
		- Promoción		
		- Reconocimiento		
		- Apoyo en el trabajo		
		- Posibilidad de ser creativo		
		- Información		
		- Posibilidad de expresión		
		- Calidad de vida del puesto		
		- Autonomía		
		- Variedad		
	c) Determinar la relación de las dimensiones del teletrabajo con las dimensiones de la calidad de		- Apoyo directivo	

	<p>vida laboral de los profesores de la I.E.I.P.S.M Monseñor Juan Tomis Stack- Chiclayo, 2021.</p>	<p>- Carga de trabajo</p> <p>- Motivación intrínseca</p>	<p>- Escucha de propuestas</p> <p>- Demanda del puesto</p> <p>- Presión</p> <p>- Prisas y agobios</p> <p>- Conflictos</p> <p>- Falta de tiempo</p> <p>- Incomodidad física</p> <p>- Carga de responsabilidad</p> <p>- Interrupciones molestas</p> <p>- Estrés</p> <p>- Consecuencias negativas de salud</p> <p>- Motivación personal</p> <p>- Apoyo familiar</p> <p>- Capacitación</p> <p>- Calidad de vida</p> <p>- Desconexión</p>
Diseño y Tipo de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumento de recolección	Procedimiento y procesamiento de datos
<p>El diseño de la investigación es no experimental, de nivel correlacional, y enfoque cuantitativo.</p>	<p>Población: 70 profesores de la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack.</p> <p>Muestra: Censal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Procedimiento: Se solicitaron los permisos correspondientes al director de la I.E, para poder enviar y aplicar el instrumento a la plana docente para la recolección de datos, esto se realizó compartiendo el enlace de la encuesta virtual, por medio de WhatsApp, y fue en los meses de abril-mayo del 2021.</p> <p>Procesamiento: Se usó el programa SPSS versión 25 y Excel versión 2019. Primero los datos obtenidos fueron pasados de manera numérica en el Excel y posteriormente se pasaron al software SPSS, para su respectiva validez y se halló la confiabilidad de Cronbach obteniendo un resultado de 0.871, para hallar la relación de las variables se utilizó el estadístico de Rho de Spearman.</p>

4. Carta de autorización de la institución



I.E. N° 10042 "MONSEÑOR JUAN TOMIS STACK"
 CREADO POR R.D.Z. N° 1033-74
 Código Modular; Inicial; 1528215, Primaria; 0345207, Secundaria; 0709493
 Dirección; Calle Tungasuca s/n - Pueblo Joven TUPAC AMARU



"Año de la universalización de la salud"

Chiclayo, 19 de noviembre del 2020.

CARTA N° 001-2020-GRED.UGEL.CH/D-I.E. "MJTS".

SEÑOR(A)(ITA): Mariel Karimé Fernández Fernández
 Ciudad.

ASUNTO: Autorización para la aplicación de encuestas y entrevista.

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi cordial saludo y, a la vez, para expresarle lo siguiente lo siguiente:

Que, conforme a su solicitud para desarrollar entrevista y encuestas, mes de marzo del próximo año 2021, acerca del teletrabajo o trabajo remoto que están realizando los docentes con sus estudiantes en este tiempo de pandemia, en los tres niveles: inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa 10042 "Monseñor Juan Tomis Stack" de Chiclayo; mi despacho AUTORIZA la aplicación de dichos instrumentos de la investigación: "INFLUENCIA DEL TELETRABAJO EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MONSEÑOR JUAN TOMIS STACK – CHICLAYO, 2020".

Sin otro particular, se le exhorta que, durante la aplicación de los instrumentos indicados, se cumpla con respetar las acciones normativas de convivencia escolar en la institución educativa.

Atentamente,