



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

**CALIDAD DE VIDA LABORAL CON LA IMPLEMENTACIÓN DEL
TELETRABAJO**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional

Línea de Investigación:

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible
local y global

Autora:

Ana Sophia Rivera García

Director:

Luis Eduardo Cevallos Terneus, Mg.

Ambato – Ecuador

Noviembre 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

**CALIDAD DE VIDA LABORAL CON LA IMPLEMENTACIÓN DEL
TELETRABAJO**

Línea de Investigación:

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad
sostenible local y global

Autor:

Ana Sophia Rivera Garcia

Luis Eduardo Cevallos Terneus, Mg.

CALIFICADOR

f. 

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg.

CALIFICADOR

f. 

Dayamy Lima Rojas, Mg.

CALIFICADOR

f. 

Varna Hernández Junco, PhD.

DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

f. 

Hugo Rogelio Altamirano Villaroel. Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. 



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

Ambato-Ecuador

Noviembre-2022



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

BIBLIOTECA

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **ANA SOPHIA RIVERA GARCIA** portadora de la cédula de ciudadanía N.º **1850081439**, autor del trabajo de graduación intitulado: **“CALIDAD DE VIDA LABORAL CON LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO”**, previo la obtención del título de **PSICOLOGA ORGANIZACIONAL**, en la Escuela de **PSICOLOGÍA**.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizar a la Pontificia Universidad Católica de Ecuador a difundir a través de su sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, noviembre 2022


ANA SOPHIA RIVERA GARCIA
CC. 1850081439

DEDICATORIA

Me complace dedicar este logro al dueño de la vida Dios y en el a quien con su amor, consejos y regaños ha hecho posible cumplir esta meta, mi madre mi mayor inspiración y ejemplo de constancia, lucha y fortaleza.

A mi hija Pía Amari mi fuerza y motor de superación día tras día, mi abuelita porqué su ejemplo y consejos me ha hecho una alumna ejemplar, a mi hermana por su amor sin medida sus locuras y arrebatos, mis tíos Pablo y José que son ese padre para mí, María José pequeña también es tuyo este logro y con ello una muestra de que lo que se sueña y se deja en manos de Dios con fe se logra y en ella a todos mis primos para que este ejemplo lucha y superación sea su empuje y base para lograr sus metas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al todo poderoso por permitir concluir con esta etapa universitaria, aquella que ha estado llena de esfuerzo, sacrificio y constancia, no solo mía sino de mi familia, por ello quiero decirle a mi madre no un Gracias sino un Dios le pague por su amor demostrado día tras día al pie del cañón junto a mí, a mi abuelita el pilar fundamental en la fe, sus oraciones nos han abierto muchas puertas y se ha cumplido lo que es imposible para el hombre es posible para Dios. A mi prima Lili por su oportuna orientación y su apoyo, de igual manera a mis ñaños José y Pablo, mis tíos Edgar, Ángel, Fanny y Martha y mis primos que con un granito de arena estuvieron presentes. No ha sido fácil, pero lo logramos Dios le pague familia.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la calidad de vida laboral con la implementación del teletrabajo en el personal docente de la pontificia universidad católica del Ecuador sede Ambato. Se realizó un estudio descriptivo no experimental, de corte transversal a 50 colaboradores del área académica. Se formuló un cuestionario de calidad de vida laboral con la implementación del teletrabajo, el cual, consta de 4 dimensiones que son: teletrabajo, satisfacción, salud ocupacional y riesgos psicosociales con un total de 35 ítems. Los resultados obtenidos concluyeron que los docentes no presentan dificultad para realizar teletrabajo lo que genera satisfacción con esta modalidad de trabajo, debido tienen mayor libertad en el manejo de su tiempo, lo que provoca un mejor desenvolvimiento en su área de trabajo, sin embargo, existe un alto índice de estrés en los docentes de la PUCESA debido la carga laboral y la falta de tiempo para entregar sus informes.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, teletrabajo, satisfacción

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the quality of working life with the implementation of teleworking in the teaching staff of the Pontifical Catholic University of Ecuador Ambato. A non-experimental descriptive study was carried out cross-sectional to 50 collaborators from the academic area. A quality of work life questionnaire was formulated with the implementation of teleworking, which consists of 4 dimensions: teleworking, satisfaction, occupational health and psychosocial risks with a total of 35 items. The results obtained concluded that teachers do not have difficulty in teleworking, which generates satisfaction with this work modality, because they have greater freedom in managing their time, which allows for better development in their work area; nevertheless, there is a high rate of stress in PUCESA teachers, due to the workload and the lack of time to deliver their reports.

Key words: work life quality, teleworking, satisfaction.

ÍNDICE

PRELIMINARES

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	7
1.1. Calidad de Vida laboral	7
1.3. Teletrabajo	19
1.4. Teletrabajo en docentes y su relación con la calidad de vida laboral	25
1.5. Impacto de la calidad de vida laboral con la implementación del teletrabajo	26
CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	29
2.1. Diseño Metodológico	29
2.2. Población.	30
2.3. Caracterización de la Institución.	31
2.4. Instrumentos.....	31
2.5. Procedimiento metodológico	33
CAPITULO III. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	35
3.1. Análisis de los resultados	35
3.2. Análisis general de las dimensiones de la encuesta	61
3.3. Los efectos de la implementación del teletrabajo en la calidad de vida laboral	62
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	65
BIBLIOGRAFÍA	66
ANEXOS	73

INTRODUCCIÓN

Hoy en día la nueva modalidad de trabajo llamada teletrabajo, se ha convertido para muchos en la primera herramienta o método para alcanzar sus objetivos tanto profesionales como familiares, pero como ya lo menciona Arevalo (2020), es importante tener en cuenta que, muchas empresas no contaban con esta modalidad de trabajo, por lo tanto, no habido una selección e inducción adecuada para teletrabajo, mucho menos capacitaciones.

Las empresas u organizaciones que cuenten con esta modalidad, tienen una perspectiva clara y diferente sobre su estructura, política y cultura, debido a que el trabajador cumple con los objetivos establecidos, a pesar de que la empresa no dispone del tiempo de esa persona, sino, que deja a su libre decisión el momento para realizar las actividades respectivas, se relaciona todo esto con la calidad de vida laboral de un empleado, es importante mencionar que no todas las personas son adaptas para la realización del teletrabajo, y muchas empresas a cambiado su modalidad de trabajo de forma brusca, por lo tanto, muchas empleados, se han sentido abrumados, sin tener una orientación para la realización del teletrabajo, esto ha generado problemas con sus familias por la falta de organización. Muchos de ellos no cuentan con las herramientas necesarias, el lugar adecuado, y la falta de conocimiento de las normas y reglas de la modalidad de teletrabajo, se contrae de tal forma estrés laboral, sin embargo, para otros, se ha vuelta algo más ligero, que no les dado tantas complicaciones, todo esto, se relaciona a la calidad de vida laboral que un trabajador tiene al momento de realizar sus actividades (Uquillas, 2018).

Es por ello que esta investigación trata sobre la calidad de vida laboral con la implementación del teletrabajo en los docentes de la PUCESA. Lo que se quiere conocer es qué tan oportuno es la realización de teletrabajo de todo un personal que no estaba seleccionado ni capacitado para esta modalidad, a través de la realización de encuestas a docentes que realizan teletrabajo.

El teletrabajo contribuye de una manera positiva a los docentes con relaciona a la calidad de vida laboral, la misma que está vinculada con el apoyo de la universidad a sus colaboradores. (Tapasco, 2016), “tener altos niveles de apoyo en el teletrabajo para la práctica docente están asociadas con altos niveles de productividad y satisfacción, bajos niveles de fatiga física y

emocional, y una reducción en el estrés laboral, y la frustración” (p.33). Por lo tanto, las instituciones hacen una adecuada inducción a esta modalidad de trabajo, para que sea de beneficio mutuo para el colaborador como para la institución.

La calidad de vida laboral, es un factor elemental dentro de una empresa. Desde la época en que surgió el capitalismo los trabajadores han luchado por sus derechos, el marxismo ha sido la corriente que impulso que los trabajadores tengan mejores condiciones para trabajar y sean beneficiarios de un sinnúmero de derechos; También, mencionan que los trabajadores durante toda la historia, se han atropellado en cuanto a sus derechos. Han sido presionados y obligados a trabajar en condiciones infrahumanas, para beneficiar únicamente al dueño de la empresa, de la hacienda u otra entidad. (Ayala, 2018).

Estos derechos que, se han conseguido con el paso del tiempo han permitido que en la actualidad las empresas ya sean públicas o privadas brinden los beneficios que sus empleados merecen. Desde la Constitución de la República del Ecuador (2008), se han establecido un sinnúmero de derechos y garantías que permiten al trabajador laboral en condiciones amenas que garantizan una calidad de vida laboral buena, Sin embargo, la calidad de vida tiene que ser respetada y garantizada en todas las circunstancias incluso si el trabajo no es realizado de manera presencial dentro de las instalaciones de la misma empresa.

El teletrabajo como tal ha sido una figura, la cual, ha conseguido a través del tiempo posicionarse en una situación principal respecto del trabajo tradicional. Los avances tecnológicos han permitido que la modalidad del trabajo entre otras cosas, se modifican y que ahora incluso trabaja desde casa, por diferentes causas, pero la virtualidad, se adentra más en la vida de los seres humanos (Avedaño, 2018).

A raíz de la pandemia causada por el virus SARS COVID 19, el mundo entero tuvo que reacomodar su modus vivendi, a palabras de la mención por parte de Salgado (2021) el mundo dio un giro y ha enseñado a los seres humanos a sobresalir con las herramientas que cuentan. El internet ha sido uno de los principales aliados de los seres humanos para no paralizar las actividades laborales. El teletrabajo tomó fuerza e incluso en muchos países en donde no lo habían adaptado aun, se tuvo que implementar esta figura precautela la vida humana.

En la actualidad la forma de desarrollar el trabajo, se ejecuta de diferentes maneras, pero la mayoría de la población está acostumbrada a un trabajo tradicional, que se caracteriza por estar en contacto físico con el lugar de trabajo, con sus compañeros y muchas de las veces en contacto directo con los clientes que está enfocado dicho trabajo.

Una de las modalidades de la realización del trabajo, se le denomina teletrabajo, un método no muy común en la mayoría de las empresas nivel local, sin embargo, un porcentaje mínimo sí cuenta con teletrabajo, para adoptar esta forma de trabajo las organizaciones son capacitadas y calificadas, según Salgado (2015), “las personas con alta motivación por la necesidad de filiación (relaciones sociales) o con una orientación muy marcada a la tarea no son adecuados para este tipo de escenarios” (p. 82). Es decir que no cualquier empresa realiza teletrabajo, ni tampoco cualquier persona como empleado trabaja bajo esta modalidad, sin antes haber pasado por una previa selección y capacitación.

Debido a la emergencia sanitaria que hoy en día todo el mundo a traviesa, todos los trabajadores cambiaron su forma de realizar sus labores establecidas a hacerlo a través de teletrabajo de forma brusca, sin dar opción a todas las características ya antes mencionadas, esto ha generado estrés y desmotivación debido a que un gran número de personas desconocen de las herramientas y el manejo de tics, además, la realización de teletrabajo en cuarentena, se presenta en un contexto muy diferente, debido a que todos los miembros del hogar, se encuentran presentes en su casa, es ahí que la convivencia, se vuelve más complicada por la combinación de actividades totalmente distintas en un mismo sitio.

La calidad de vida laboral con la implementación del teletrabajo ha tenido varias afectaciones, debido a que no hubo la preparación para el cambio a dicha modalidad de trabajo. Uno de los problemas, que se presenta dentro de la calidad de vida laboral es el desconocimiento del manejo de las tecnologías digitales para la realización de esta modalidad de trabajo. Es por esta razón que Granados (2021), afirma que:

La frustración que genera al trabajador el no contar con los equipos e instrumentos necesarios para realizar el trabajo de manera adecuada constituye una dimensión del medio ambiente tecnológico que afecta de manera negativa a la CVL, genera en el trabajador: ansiedad, falta de

motivación, insatisfacción laboral; y a nivel de organización retrasos en la entrega de trabajos o decaimiento de la producción (p. 219).

Por lo tanto, el trabajador comienza a presentar problemas psicológicos generados por impotencia de no realizar su trabajo normalmente, además, la empresa tendría pérdidas por la falta de efectividad de sus colaboradores.

Es por ello que, las empresa tendrían un plan de acción sobre las diferentes modalidades de realización del trabajo, y capacitar continuamente a sus colaboradores en el manejo de las nuevas tecnologías que están ligadas a cada trabajo, porque hoy, se ve que solo, se centran en un perfil duro, donde los estudios sobresalen, pero muchos trabajadores carecen de competencias y habilidades que van más allá de un perfil profesional, existe falta de iniciativa por conocer otros procesos o maneras de realizar su trabajo. Las empresas dan un apartado en el perfil de un puesto a las competencias y habilidades que necesita un trabajador para hacer teletrabajo.

¿Cuáles son los efectos de la implementación de la modalidad de teletrabajo en la calidad de vida laboral de los trabajadores?

Objetivos

Objetivo General

- Analizar la Calidad de vida laboral con la implementación del teletrabajo en los docentes de la en los docentes de la PUCESA

Objetivos Específicos:

1. Sistematizar los referentes teóricos y metodológicos sobre la calidad de vida laboral y teletrabajo.
2. Diagnosticar la calidad de vida laboral con la implementación del teletrabajo en los docentes de la PUCESA.
3. Identificar los efectos de la implementación del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los trabajadores en los docentes de la PUCESA.

La presente investigación tiene un enfoque crítico propositivo, es una investigación de carácter descriptivo, por cuanto, se describieron las características específicas de la calidad de vida laboral en relación al teletrabajo, y es cuantitativo porque, se recoge de forma independiente, a través de la cuantificación de las variables, para observar cambios en la calidad de vida laboral con la implementación del teletrabajo. La observación es una de las técnicas utilizadas para entender el fenómeno investigativo. Dentro de la presente investigación, se utilizó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario estructurado con preguntas cerradas, a partir de lo mencionado por Hernández, (2019). Las dimensiones son teletrabajo, satisfacción laboral, salud ocupacional, riesgos psicosociales.

Justificación

Esta investigación busca conocer los cambios, que se han generado en las personas al momento que comenzaron a realizar teletrabajo, como su calidad de vida laboral ha cambiado, ya esta sea de manera positiva o negativa. Es importante esta investigación porque, se pone al frente la capacidad que tiene el ser humano para adaptarse y enfrentar cambios bruscos sin una previa capacitación, las organizaciones buscan el crecimiento en números, pero no es menos cierto que tras ese crecimiento está el esfuerzo y conocimiento de cada colaborador.

Con la pandemia, que se vivió a partir del 2020 la mayoría de que trabajaban tuvieron que realizar su trabajo en la modalidad de teletrabajo y esto tuvo un impacto en la calidad de vida laboral. Para muchos trabajadores fue complicado la adaptación a dicha modalidad, compartir el trabajo y la familia en un mismo lugar fue sumamente difícil, la falta de conocimiento del manejo de la tecnología era un factor que generaba una calidad de vida laboral por debajo de los niveles, sin embargo, la implementación del teletrabajo fue un reto para cada uno, aprender de forma autónoma el manejo básico de las TICS, el respetar espacios, horarios de los miembros del hogar, y varias adaptaciones, que se generaba en el ámbito familiar y laboral era lo que debían enfrentar los trabajadores.

Por otra parte, la implementación del teletrabajo resultó un alivio para algunos trabajadores que sufrieron acoso laboral, estrés laboral u otros factores de riesgos psicosociales que no

habían sido expuestos o muchas veces eran pasados por alto. La libertad y responsabilidad que genera el teletrabajo para algunos los colaborados resulta más cómodo; se dice que la persona que realiza teletrabajo tiene que cumplir un perfil, donde lo principal es la responsabilidad y la organización. Según (Vaca, 2018), las personas que realizan teletrabajo son personas multifuncionales porque tienen más de un empleo, porque depende de cada uno el horario y la forma en la que realiza su trabajo, siempre, que se cumpla con el objetivo designado.

Esta implementación del teletrabajo, también, contribuye a las organizaciones a tener una visión objetiva, a ver a sus colaboradores como lo que son seres humanos y no maquis, a comprender que no siempre, se va a necesitar o depender de colaboradores estáticos rutinarios, sino que se generen puestos de trabajo externos y la búsqueda de perfiles blandos, competencias, son estas organizaciones antes del compromiso organizacional. Es por esto la importancia de esta investigación, no se olvida que tras cada organización está el capital humano del cual depende día a día para el crecimiento organizacional.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Calidad de Vida laboral

Es importante mencionar que la vida laboral no siempre fue lo que hoy en día, se concibe, los cambios y transformaciones tras esta figura han sido innumerables, sin embargo, cabe mencionar que, acorde con Ureña (2019), la calidad de vida laboral, se centra en la forma como, se desenvuelven los trabajadores dentro de una organización. El grado de satisfacción que exista en los trabajadores, incide de manera directa en su rendimiento laboral.

El origen de la calidad de vida laboral, se remonta a inicios del siglo XX, en donde la economía capitalista era la predominante. Un enfoque estadounidense que empezó a dejar a un lado la producción manual, se cambia a una producción en serie, en donde los derechos de los trabajadores eran por completo vulnerados (Íñiguez Rueda 2022). En ese sentido, se menciona que, al creer que la mano humana no era tan útil la calidad de vida laboral fue empeoran, hasta que el proletariado lucho por mejores condiciones laborales, formaron sindicatos, lo cual, sin duda provocó un hito dentro de toda la sociedad de ese entonces.

La calidad de vida laboral, se genera a través de una separación de actividades que generarían menos carga laboral para una persona, además, del severo control de la eficacia en el cumplimiento de estas actividades. Por lo que, se concluye que esta teoría basaba sus principios en aumentar la eficacia y los niveles de productividad de los empleados, con la meta puesta en la reducción de los costos y, por lo tanto, la calidad de vida laboral va a mejorar (Umar, 2018).

A pesar de aquello, esta postura no generó los resultados esperados, por cuanto existió desmotivación, alternancia del personal e incluso renunciar a los puestos, el trabajo humano no era visto como un mayor potencial y el bienestar del trabajador en su lugar laboral no era lo que importaba, sino más bien, que se aumente la productividad.

La calidad de vida laboral, se encuentra comprendida por diferentes factores, tales como:

la forma en la que las empresas dan solución a los conflictos laborales, la influencia laboral, el control de la supervisión, la apertura social en el lugar

de trabajo y, por último, las recompensas intrínsecas del trabajo que reciben los empleados; esto destalla de diferentes maneras como ha sido la posición en la, que se encuentra las condiciones de trabajo (Heiskanen y Jokinen, 2017, p. 81).

Es así como, se observa que la vida laboral es una manifestación altamente necesaria para su estudio, examina que es apto para realizar diferentes investigaciones, análisis, comparaciones, exploraciones, indagaciones, estadísticas y todo aquel factor correlacionado al estudio, de manera cualitativa y cuantitativa, en la que la cualidades y las cantidades generan resultados efectivos de cómo ha sido influenciado el teletrabajo en la vida laboral, pero; aun así existe una tergiversación en el manejo que realizan las instituciones o empresas, que se manejan con parámetros estrictamente definidos sin la posibilidad de modificarlos, sobre todo en aquellas empresas de manufactura en las que el servicio es de mayor manejo y por ende es menor la posibilidad de adaptarse a nuevos cambios.

En función de lo señalado en líneas anteriores, se enfatiza que la calidad de vida laboral, se centra en la buena construcción del vínculo social y psicológico entre la empresa y todo su personal. Por sé conoce a la calidad de vida laboral como una parte fundamental del crecimiento y manejo adecuado que tiene el personal en torno a su trabajo, involucrado en los estatutos y reglamentos empresariales, a los alineamientos en derechos del trabajador y derechos humanos, y todos aquellos factores que conllevan el comportamiento dentro de la vida laboral., como son los reglamentos internos, estrategias corporativas, utilidades, remuneraciones, desempeños, políticas, planificaciones, métodos, planeamientos, rendimientos eficacia, rentabilidad (Grote y Guest, 2018).

Por otra parte, Hernandez (2019), sostiene que es la cultura organizacional, el apoyo social, la salud organizacional y la salud de los empleados los aspectos que representan las dimensiones más importantes para medir la calidad de vida en un determinado ambiente laboral.

No hay una definición clara y exacta de la calidad de vida laboral; este término ha ido evolucionado al punto de llegar a la conclusión de, que se refiere a buscar el aspecto humano en el entorno de trabajo mecanizado de hoy (Alvear, 2016). El objetivo es garantizar el

bienestar mental y físico de un empleado, de modo que este concepto, se mejora aún más mediante la inclusión de la noción de bienestar que el empleado obtiene durante el curso del empleo (Kim, 2015). Incluso si, se toma en cuenta lo mencionado anteriormente, la calidad de vida laboral, también, se define como la consideración de la exigencia y el anhelo de un empleado acorde con las condiciones de trabajo, la remuneración y las oportunidades de desarrollo profesional, el equilibrio de roles trabajo-familia, la seguridad y las interacciones sociales en el lugar de trabajo, así como la relatividad social del propio trabajo del empleado (Buelvas, 2016).

Desde la perspectiva de motivar el trabajo y crear ambientes adecuados para las actividades profesionales, se encuentra estos factores como, por ejemplo, la salud física y mental del trabajador, la actuación profesional en términos de desempeño y la entrega de resultados (Kim y Ryu, 2015). Así mismo existen algunos componentes como son: “la generación de relaciones interpersonales, las habilidades individuales, el entrenamiento gerencial, la integración, el grado de participación y el valor del trabajo” (Alves, 2018, p. 5).

Las organizaciones con un liderato firme generan diferentes resultados y son productivas, lo que favorece una base sólida para la calidad de vida laboral, al respecto, agregó a esta idea, el compromiso organizacional, así como un aspecto general de los resultados de sus investigaciones, los elementos indicados y mencionados con frecuencia como los más relevantes para entender esta categoría dentro de los análisis organizacionales: la percepción de un salario justo, las condiciones de trabajo seguras y saludables, la seguridad laboral y el contenido del trabajo (Surienty, 2018). Es así que cada uno de estos elementos influyen como factores relevantes que afectan la calidad laboral en los espacios de trabajo y aún más en la vida personal.

Es importante indicar que existen 10 rangos efectuados con más reiteración en aquellos análisis basados en la calidad de vida laboral entre ellos están: la solidez en el entorno de trabajo, autonomía, pertinencia de promoción y aceleración de futuro, retribución, diferentes interacciones, utilidad y galardón, satisfacción de necesidades sociales, comunicación entre grupos y comunicación organizacional, satisfacción en el trabajo y estabilidad en el empleo (Perez, 2016).

Es así que la clase de vida laboral es de gran interés tanto como para filósofos, tratadistas, investigadores, entre otros., es por ello, que se han generado estudios en diferentes ciencias, como las ciencias sociales, ciencias políticas, ciencias exactas, ciencias de la comunicación, entre otras en general, porque cada uno de ellas conlleva una vida laboral por distinta que sea la profesión carrera u oficio, los factores afectan en cualquier ámbito al buen manejo y ejercicio de la labor encomendada, pues es un elemento que contribuye a la evaluación del grado de bienestar material e inmaterial de los trabajadores, razón por, la cual, tiende a tratarse de un concepto multidimensional y empírico (Flores, 2018).

El resultado de estas investigaciones en cuanto a los factores que afectan o influyen a la calidad de vida laboral, se define que realmente cada uno de ellos influyen en la vida laboral de los trabajadores, causan una reacción en el desenvolvimiento de cada uno de ellos, tenido en cuenta que existen 3 factores que son de mayor recurrencia en la crítica análisis y decisión que toman los empleados de una empresa primero analizo estos aspectos , porque son de mayor relevancia para, que se efectuó una verdadera calidad laboral, estos son: el puesto de trabajo, el ambiente organizacional, el desempeño son los más recurrentes.

Es importante mencionar la relación con los elementos organizacionales, en cuanto a la calidad laboral, se ha entendido que no es una definición nueva, puesto que, ya han existido varias investigaciones respecto a este tema, inclusive, se ha determinado grandes resultados dentro de este tema, que al ser observado, examinado y comparado, se ha visto que con frecuencia la relación positiva que tienen estos elementos organizacionales con la calidad de vida laboral dentro del estudio del factor humano en el contexto empresarial; las principales, se describen, a continuación, (Imafidon Tongo, 2015).

En un inicio, se evaluaba sobre la calidad de la vida laboral y su efecto sobre el desempeño de la organización, se ha considerado bastante y, se han realizado muchas investigaciones. En los nuevos paradigmas en los que, se considera el desarrollo de los recursos humanos y los objetivos de la organización, en lugar de utilizarlos para alcanzar los objetivos de la organización.

La calidad de vida del trabajador posee algunas características principales como son: Las relaciones interpersonales, las políticas de la organización y un correcto estilo de gestión, el

apoyo organizacional, la vida personal, así como, también, la vida familiar (Hyrol, 2018) Debido a que esto ayuda a la seguridad y la satisfacción que los trabajadores tengan respecto de la empresa, el ambiente laboral es fundamental para que, se cumpla con la calidad de vida laboral.

El estudio y análisis realizado por Chartered Institute for Personnel and Development en Reino Unido, asegura que “El 88% de las organizaciones utiliza el método de coaching para desarrollar a su personal” (Denfeld, 2018, p. 20). Se dice que el coaching afecta distintos aspectos e índices de la calidad de la vida laboral, dado que una de las principales habilidades del coaching es la creación de relaciones interpersonales.

Se tiene en cuenta, es imprescindible mencionar que, dentro de la calidad de vida, el esfuerzo y el atractivo laboral juegan un papel muy importante, es decir que, los recursos humanos son la pieza clave y fundamental para el desarrollo de la empresa, si las personas que trabajan en una determinada organización, se sienten bien en el ámbito físico y psicológico realizan su trabajo de la mejor manera, se obtiene como resultado el cumplimiento de los objetivos planteados por toda la organización (Buelvas, 2016). En vista de ello, se considera, que se está de acuerdo en que otorgar a los trabajadores de una compañía un ambiente de calidad, implica que ésta va a prosperar. Y no hay que tomarlo desde el punto de vista de la empresa, sino que, garantizar una buena calidad de vida laboral es un derecho que cada trabajador mantiene.

Se argumenta que la calidad de vida laboral, se relaciona al bienestar de los empleados, son varias las definiciones, que se le da a la calidad de vida laboral. Como, por ejemplo, a la calidad de vida, se considera como la satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo (Sirgy, 2017). Lo cautivador del trabajo es otro factor preponderante dentro de la calidad de la vida laboral, dado que este refleja el nivel en que un trabajo es emocionante, desafiante y proporciona una sensación de logro.

Se afirma que, si los empleados observan que el trabajo es atractivo, están más dispuestos a cumplir con él. Por lo tanto, se sostiene que el atractivo laboral estimula la capacidad de trabajar y cumplir con las actividades encomendadas, por lo tanto, aumenta la satisfacción

en el trabajo. Este atractivo, también, se ve reforzado para los empleados con altos niveles de capital, psicológico, no dudan en realizar cualquier trabajo desafiante, siempre persisten y, se adaptan a cada tarea por completar, y son menos propensos a renunciar tareas difíciles o aburrirse con tareas simples (Avedaño, 2018).

Existe otro factor influyente dentro de la calidad de vida laboral de un trabajador, la responsabilidad social corporativa, surge como un concepto abstracto que busca explicar diferentes temas, como los objetivos y fines de las empresas y sus responsabilidades. Esta llamada responsabilidad social ha ido tomada fuerza con el tiempo, por lo que en la actualidad esta responsabilidad social tiene una dimensión objetiva que, no se ignora, el recurso humano, al tiempo que contempla un panorama de las actividades emprendidas por las organizaciones empresariales, reflexiona sobre los desafíos éticos que involucran al ser humano (Luzuriaga, 2016).

Las investigaciones han declarado cómo las organizaciones que ofrecen una mejor calidad de vida laboral tienen más influencia en la contratación y la retención de su valiosa fuerza laboral. Por, lo cual, sin duda, implica que alcanzar un nivel razonable de calidad de la vida laboral conlleva a un esfuerzo significativo en el compromiso del individuo hacia su organización empleadora (Uquillas, 2018).

El estatus que implica la calidad de la vida laboral, se ha mencionado como el factor decisivo para quienes migran a diferentes puestos de trabajo. En un espacio tan cambiante como el actual, la lealtad ya no es exigible a los empleados y, por tanto, es vital saber cuánto es probable que el sentido de pertenencia de estos hacia las organizaciones prediga su intención de rotación (Surienty, 2018).

Según lo mencionado, es imprescindible que los gerentes tengan como factor de peso esto al momento de planear sus estrategias en la, que se presenten menos factores de estrés y una mayor cantidad de desafíos. En cambio, la calidad de vida laboral, se define como:

La satisfacción de los empleados con una variedad de necesidades por medio de recursos, actividades y resultados derivados de los participantes, y los empleados que tienen una vida laboral de alta calidad tienden a reportar altos

niveles de identificación con sus organizaciones y menor intención de rotación (Surienty, 2018, p. 13).

Se considera que las organizaciones desarrollarían e implementar estrategias para reducir el nivel de intención de rotación de los empleados, aumentar las autonomías proporcionadas a los empleados y mejorar la motivación de aprendizaje a fin de retener a los profesionales, por lo que

En el pasado han postulado que proporcionar autonomía incluye la autodeterminación del ritmo de trabajo, los estándares de vestimenta y el tiempo de inactividad del trabajo, lo cual, ayuda a reducir la intención de rotación. La capacidad de atraer y retener experiencia proporciona a las organizaciones una ventaja competitiva sostenida (Tapasco, 2016, p. 22).

Como, se indicó en los estudios anteriores y, se verificó en esta investigación, la calidad de vida laboral y las intenciones de rotación, se encuentran entre los comportamientos más importantes de los empleados, y son fundamentales para que las empresas logren un mejor rendimiento.

Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales son las diferentes situaciones, que se presentan en el medio laboral durante las ocupaciones de trabajo, es esa interacción, que se genera en diferentes posiciones, en un punto de vista favorable y no tan favorable porque son estados físicos, emocionales que de alguna u otra manera perjudican o contribuyen al buen manejo y desarrollo que el trabajador tiene para desenvolverse en su labor, son factores realmente relevantes para un buen crecimiento, como su palabra lo define es un riesgo porque existe la posibilidad de que exista consecuencias negativas, porque los medios, no se encuentran en un manejo adecuado, es así un riesgo que posibilita, que se dé un mal manejo del trabajo o labor asignado, afecta sin duda alguna a un buen desarrollo y netamente basados en lo psicosocial, en como los medios sociales o factores influyen en la mente y mediante esto poner en peligro el progreso de un empleado en una labor determinada.

Dentro de los riesgos psicosociales, se encuentra el estrés, este factor es uno de los principales causantes de un desfavorable desarrollo en cuanto al trabajo otorgado, el estrés es un estado de afectación física, mental y emocional englobado entre sí, que imposibilita el adecuado funcionamiento de la persona.

El estrés proviene de la reacción del cuerpo ante situaciones desagradables como angustia iras, preocupación, sufrimiento, es así que produce estímulos, que se dirigen al cuerpo, a la mente y por ende, se obtienen cambios como respuesta negativa a lo obtenido y con ello notablemente afecta al ejercicio de las funciones del trabajador, si el estrés laboral, se convierte en algo crónico, se genera un desgaste profesional crónico conocido como burnout.

Las repercusiones del estrés, se extienden más allá del ámbito particular donde, se origina la situación de carácter estresante, es decir, una situación estresante laboral repercute, en primer lugar, en la persona y en todo el entorno de trabajo de la misma, pero, también, se ve afectado el entorno familiar y/o social del individuo puesto que él mismo transmite su estado de ánimo y sus problemas a los familiares y/o amigos más cercanos.

Lo mismo, se da en situaciones conflictivas que sucedan en el ámbito de la familia, que inevitablemente tiene su repercusión en el entorno laboral. Provoca que los trabajadores no cuenten con una adecuada calidad de vida laboral porque el estrés repercute en los individuos de forma bilateral.

También, es importante mencionar que, existen problemas dentro del ambiente laboral que rompen por completo la buena calidad de vida laboral como, el acoso laboral, una figura que no ha sido regulada de la manera en que sería, sin embargo, sigue latente y cada vez, se incrementa más. Se comprende que el acoso es comportamiento inoportuno que existe y, se manifiesta en casi todos los tipos de industrias. Las consecuencias del acoso son tan profundas que un gran número de investigadores han estudiado este fenómeno.

El acoso laboral es más que un simple conflicto entre dos individuos. "Se trata de un fenómeno complejo que solo es entendido a través de un examen de los factores sociales, individuales y organizacionales que tienen directa relación con el comportamiento indebido entre compañeros de trabajo donde, se incluyen los directivos" (Diazgranados Quimbaya,

2014, p. 4). Por lo tanto, este comportamiento no correspondido ni deseado, se basa en; la edad, el sexo, discapacidad, orientación sexual, raza, religión, idioma, entre otros que afecta la integridad de la persona dentro de la institución de la misma forma, se ve afectada la salud física y psicológica, así como su desempeño en el trabajo, y el desgaste de los empleados, que afecta en la de calidad de vida laboral.

Se afirma que, las conductas de acoso afectan la calidad de la vida laboral de un empleado, mientras que el estrés laboral y el compromiso organizacional median en este proceso; Por consiguiente, el hostigamiento generalizado en el lugar de trabajo es lo mismo, se lo efectúa como una acción repetitiva, continua y permanente que lleva al desequilibrio del ambiente de trabajo. En consecuencia, por otro lado, este autor sostiene que:

Lo mencionado más el deterioro del bienestar físico de los empleados afecta la calidad de vida laboral de un empleado sin importar el tipo de acoso, bien sea verbal, una agresión, humillación o interrupción, o bien el aislamiento de actividades laborales importantes (Flores S. , 2018, p. 25)

Se comprende que el hostigamiento generalizado en el lugar de trabajo, también, se considera como una discusión sobre las interacciones en el lugar de trabajo que no involucran el género y es una violencia casi mortal, no física, deliberada y razonablemente severa.

Otro de los riesgos psicosociales es la violencia laboral que hace referencia a violencia de poder, es decir, la violencia ejercida por las figuras superiores de las organizaciones hacia un subdireccionado o un grupo en específico. Existen dos tipos de violencia; la violencia física, que se refiere a las agresiones físicas contra un empleado que causa daños físicos, como son: empujones, bofetadas, tirones, patadas, etc. Y la violencia psicológica que viene hacer el uso de amenazas, abuso verbal, intimidación que afectan al colaborador su estado mental y social (Nazie, 2017).

Salud Ocupacional

La salud ocupacional, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se define como una actividad multidisciplinaria que controla y realiza medidas de prevención para cuidar la salud de todos los trabajadores. Esto incluye enfermedades, cualquier tipo de accidentes y

todos los factores que lleguen a poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de las personas en sus respectivos trabajos. Por lo tanto, busca que la relación de los empleados con el medio ambiente donde laboran sea el correcto y este produzca una estabilidad tanto para la salud como para la estabilidad laboral, que estimulan a una positiva calidad de vida laboral (Ramírez, 2012).

En sus orígenes la salud ocupacional, fue inventada con el fin de ayudar y proteger a aquellos que poseían más riesgos físicos si trabajaban, pero en la actualidad, incluye a trabajadores de cualquier profesión u oficio para que el trabajo, se adapte al hombre, y el hombre al trabajo. Se comenta que la salud ocupacional busca promover que el trabajo sea sano y seguro. De esta forma protege a los trabajadores de la posibilidad de que exista un riesgo en el ambiente laboral para su salud o bienestar.

Se sigue con el desarrollo de este proyecto, se diría que la salud ocupacional busca la prevención de accidentes o riesgos laborales, por lo que recomienda tener un conocimiento asertivo para el diagnóstico oportuno de cualquier enfermedad ocupacional y por ende su tratamiento. Se entiende a riesgos laborales a un conjunto de factores ambientales, psíquicos, sociales, culturales, físicos y químicos en su relación no adecuada con el individuo dan efectos a enfermedades ocupacionales.

Hoy en día con la introducción de nuevos productos tecnológicos las organizaciones requieren de un fortalecimiento en el área de salud ocupacional. Uno de los riesgos laborales al realizar teletrabajo y que afecta a la calidad de vida laboral de los docentes es la sobrecarga mental, es este un riesgo psicológico; el trabajador sufre cambios en el comportamiento, tales como agresividad, depresión o ansiedad, originados por el ritmo de trabajo, los horarios, la inseguridad, la monotonía (Hermosa R & Perilla T, 2015).

Es importante mencionar que, dentro de la salud ocupacional, se encuentra la ergonomía del trabajo, los docentes que realizan teletrabajo están inmersos en factores de riesgos sociales. Como afirma Cajamarca Carrasco (2021), que los espacios de comunicación e interacción de la práctica docente en un contexto remoto, es decir, no presencial, en donde los medios tecnológicos toman un rol esencial, pues contribuyen a facilitar la enseñanza aprendizaje de

los estudiantes traen consigo riesgos en su salud por no considerar las condiciones ergonómicas en el desarrollo de su trabajo.

Las condiciones ambientales como la iluminación, ambiente térmico y ruido, aspectos referidos a los trastornos musculo esqueléticos, el trabajo con pantallas de visualización de datos y sus componentes y el riesgo psicosocial. Un sistema de iluminación que no cumple con los estándares establecidos tiene influencia en la función visual y está asociada a la fatiga y por ende a los bajos niveles de rendimiento y productividad.

Un desequilibrio en el ambiente térmico influye en la concentración del docente y por ende en su desempeño. La influencia del ruido en la labor del docente en el teletrabajo está relacionada con la pérdida auditiva sino más bien con el tema de *discomfort* si los niveles de exposición al ruido, no se ajustan a los parámetros establecidos, éste incidí en los niveles de concentración y rendimiento de la práctica docente. (Quiroz, Fernández Serrano, Astudillo Cavieres, & Andrea, 2016).

Por lo tanto, la práctica docente en el teletrabajo al estar asociada al uso de ordenadores personales y en cuanto a los desórdenes musculo esqueléticos son de origen multifactorial asociados principalmente al movimiento de muñecas, posturas de cuello, brazos antebrazos. Es por ello, que se busca que las condiciones ergonómicas sean favorables y de esta forma incide de manera positiva en el desempeño del docente en el teletrabajo, incide favorablemente en su salud física y mental, de esta forma mejora su desempeño.

Se entiende que la importancia de la calidad de vida y el compromiso están en función de las tareas a realizar, estos definen las metas y los objetivos planteados por la entidad, así como enmarcan el trabajo y la productividad de los empleados, al igual que su disposición al cambio.

La calidad de vida laboral, es una apreciación entre las exigencias del trabajo y los medios disponibles a fin de lograr dichas demandas, las cuales, previenen de manera directa del trabajador o de la organización (Rubiano y Florero, 2016) . Este concepto contiene elementos subjetivos y objetivos: los subjetivos hacen referencia a las creencias que desarrolla el trabajador, que se originan a partir de las realidades laborales.

Satisfacción laboral

Es necesario conectar al teletrabajo con la satisfacción laboral. Al respecto, se define a la satisfacción laboral de manera global, como la actitud que maneja una persona acorde con su trabajo (Hannoun, 2011). Es importante resaltar que el trabajo desempeñado por las personas va más allá de las labores que realiza en el día a día; tiene que ver con elementos importantes que interrelaciona con sus experiencias emocionales positivas frente a la actitud de sus colegas, jefes y/o gerentes en una adecuada simbiosis de reglamentos organizaciones, política y condiciones que nos ofrece el trabajo dentro de ellos están los espacios adecuados, buena ventilación, iluminación, implementos tecnológicos, materiales y recursos humanos (Hannoun, 2018). Es por ello, que se comprueba que la satisfacción de un empleado es el resultado de una interacción de elementos complicados que suscitan dentro del trabajo.

Eventualmente, también, se lo define como la actitud que tiene el trabajador frente al trabajo que realiza, acorde con sus creencias y valores. Esta actitud está definida por las características presentes del puesto, como por la forma en la que el trabajador piensa que serían (Avedaño, 2018). Se estima algunas definiciones sobre la satisfacción laboral en, la cual, se destacar de algunos autores tal como, se señalan, a continuación; Así se indica que es una expresión verbal del empleado sobre la evaluación de su trabajo (Arevalo, 2020).

De la misma forma, resalta que: la satisfacción es la percepción de la persona respecto a su trabajo y las tareas que impliquen, asimismo, cómo, se siente esta frente a su trabajo; como principal motivación y desempeño respecto a la variable de realización personal (González López, 2001).

Seguidamente, se alega que la satisfacción es el grado en el que las personas les gusta su trabajo; Por consiguiente, la satisfacción laboral es el sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características del trabajador, Se asegura que la satisfacción laboral es un estado emocional que causa agrado, el cual, es el resultado de la evaluación que un empleado tiene sobre su trabajo y sus experiencias en este ámbito (Locke, 2016).

Por otro lado, se agrega, que se trata de la aglomeración de sentimientos y emociones buenas y malas con lo que las personas contemplan sus empleos. “Se argumenta que la satisfacción

es el equivalente a los sentimientos positivos a partir de, los cuales, el empleado percibe las labores que realizan” (Boada y Tous, 2018, p. 12). De esta forma se define a la satisfacción como un componente determinante del grado de bienestar que una persona experimenta en su trabajo.

1.3. Teletrabajo

El término teletrabajo fue acuñado por primera vez por el físico estadounidense Jack Nilles en 1973, en plena crisis del petróleo de los años 70. Este fue utilizado para explicar la solución, que se vio desarrollar a reducir el consumo de combustible producido en los traslados desde el hogar al lugar de trabajo y viceversa. “La propuesta fue llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo. Lógicamente, a mediados de los años 70, la tecnología necesaria para ello aún no existía o no estaba lo suficientemente extendida” (Ayala, 2018, p. 12).

El internet, por ejemplo, estaba aún en sus inicios. De hecho, tal como, se lo conoce hoy en día no existió sino hasta 1990, si el CERN de Ginebra creó el lenguaje HTML y el primer cliente web. En cuanto a los ordenadores personales, no existían, es en los años 80 en donde, se empiezan a extender (Osio Havriluk, 2010).

Al inició la expansión de internet y de los ordenadores personales en la década de los 90 en el teletrabajo empezó a ser viable tecnológicamente, sobre todo en Estados Unidos, y muchas empresas comenzaron a utilizarlo. Incluso las autoridades empezaron a promoverlo. En Estados Unidos, por ejemplo, a mediados de los 90, se favorecieron con exenciones fiscales a las empresas con al menos un 25% de su personal trabaja remotamente. En España, en el año 2006, se puso en marcha el Plan Concilia, cuyo objetivo era establecer medidas para conciliar la vida laboral, familiar y personal a través del teletrabajo (Ayala, 2018).

Se explica y entiende que, en la actualidad, el 27% de las empresas de España tienen al menos a algún trabajador o colaborador que realiza su labor remotamente, ya sea desde su hogar, desde su propio despacho o incluso desde cualquier lugar con conexión a internet.

Esas cifras están muy alejadas de la media europea, que se sitúa en un 35%, mientras que en Estados Unidos o Reino Unido esos datos son aún mayores,

Sin embargo, a pesar de esos datos, el teletrabajo crece a buen ritmo en el Ecuador, en el año 2021 solo el 13% de las empresas fomentaban políticas de trabajo flexible, mientras que en 2006 esa cifra estaba en el 7%; y, es que el teletrabajo ofrece muchas ventajas tanto para el trabajador como para el empresario (Boada y Tous, 2018, p. 44).

Es así que, los estudios ofrecen datos que afirman, que trabajar en casa aumenta la productividad hasta un 25% y, además, el trabajador dedica un 11% más de tiempo a trabajar; También, supone un sensible ahorro de costas para la empresa a nivel de infraestructura y una facilidad para la expansión geográfica (INEN, 2021).

Para los trabajadores la afabilidad de un teletrabajo es una ventaja tangible por detalles como el tiempo ahorrado en desplazamientos, aunque, también, se valora la flexibilidad del horario, un menor estrés y la posibilidad de conciliar la vida familiar. No en vano confirman que 57% de los empleados quieren una implantación de este tipo de fórmulas.

Entre los inconvenientes, se encuentran aspectos como el menor trabajo en equipo, una falta de ambiente laboral y el posible aislamiento de los trabajadores, se queda fuera de ciertas dinámicas que sí, se dan en la oficina. Otros aspectos a tener en cuenta es la sensación de menor control sobre el empleado y la dificultad para mantener reuniones, aunque como, se ve, a continuación, la tecnología ha ayudado mucho a mejorar el teletrabajo (Toro Armendáriz, 2018).

Se observa que, aunque el teletrabajo es un porcentaje muy bajo, es algo que inevitablemente, se extiende a medida que las empresas pierdan el miedo a no tener un control directo sobre el trabajador, existen muchas maneras de controlar a los empleados que trabajan fuera de la empresa, y descubran los beneficios que les reporta tanto en aumento de la productividad como en ahorro de costos (Ventura, 2017).

Incluso, en muchas oficinas ya, se trabaja de forma similar, aunque los empleados, se encuentren físicamente en el mismo edificio, la mayoría de las gestiones y las comunicaciones, se realizan desde el propio puesto de trabajo con las mismas herramientas

que usa el teletrabajador. Cabe destacar que, cada vez son más las personas que deciden auto emplearse y trabajar desde sus hogares y así ofrecen servicios a terceros.

Diseñadores, traductores, escritores, periodistas, asesores, contables, etc., son algunos de los muchos los servicios, que, se ofrece remotamente y con un costo menor gracias al teletrabajo (Herrera, 2019). Quizás el punto de inflexión que marca el auge definitivo del teletrabajo sea la telepresencia, que, ahora, se reduce a videoconferencias a menudo inestables y de baja calidad cuyas alternativas son costosas de implementar.

Factores que influyen en la implementación del teletrabajo

El desarrollo rápido y continuo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) ha generado fuertes cambios en la sociedad actual en todos los ámbitos y uno de ellos es precisamente el relacionado con el aspecto laboral. Es, así como, se han abierto las posibilidades para que los trabajadores, se hace uso de dichas herramientas, realizan gran parte de su labor sin necesidad de movilizarse hasta las instalaciones de las organizaciones, lo que, se conoce como otra modalidad de trabajo denominada teletrabajo (Bernal, 2015).

Los beneficios reportados son muchos, tanto para el empleado como para las organizaciones y la sociedad en general por la adopción de esta modalidad laboral. Entre ellas, se tiene que la práctica del teletrabajo afecta positivamente el desempeño de la organización, disminuye el ausentismo laboral y las intenciones de cambiar de trabajo y reiterativamente, se hace mención sobre la evidencia hallada en el incremento en la productividad del trabajador. (Civit Alaminos, 2000).

De esta forma, se confirma que, gracias al teletrabajo, se ha logrado que los trabajadores alcancen una mayor autonomía y flexibilidad, se ha reportado una reducción significativa del estrés, el aburrimiento y la fatiga relacionada a las actividades laborales, así como una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar del teletrabajador. Igualmente, se ha encontrado un incremento en la satisfacción de los empleados y un mayor compromiso de los mismos con la organización.

Es importante destacar que el teletrabajo ofrece una alternativa para lo que, se presenta como eventos inesperados, tales como huelgas de transporte, o condiciones severas de tiempo, o desastres naturales o epidemias. Entre los beneficios evidenciados para la sociedad, se hace hincapié en la reducción del tráfico en las grandes ciudades, lo cual, genera un impacto positivo en la movilidad, disminuye las emisiones contaminantes al aire y los niveles de ruido (Salgado, 2018).

También, facilita el acceso al mercado laboral de personas con restricciones de movilización, bien sea porque presentan algún tipo de discapacidad física o porque dentro de sus labores cotidianas está el cuidado permanente de familiares; Por el contrario, entre las principales desventajas en su implementación, se destacan la sensación de aislamiento y la pérdida de visibilidad del teletrabajador hacia la organización, conductas adictivas al trabajo y otras problemáticas asociadas al riesgo psicosocial (Bustamante, 2020).

Y entre los desafíos, que se desprenden de la implementación del teletrabajo están el de monitorear y evaluar el desempeño basado en resultados más allá de la presencia física del empleador y el establecimiento de una normativa clara que proporcione una regulación legal y jurídica, faltante aun en muchos países latinoamericanos, como el Ecuador.

Es indiscutible que las principales influencias inhibitorias para la adopción y la difusión del teletrabajo están relacionadas con factores humanos y organizacionales más que con factores tecnológicos, sin desconocer la importancia de la confianza y la autonomía del trabajo, el cambio administrativo, así como el disponer de una infraestructura tecnológica necesaria para la adopción y práctica del teletrabajo (Roca Pulido, 2021).

Los factores reportados como influyentes en las dinámicas de adopción del teletrabajo, se han agrupado en las siguientes dimensiones: características individuales, actividades teletrabajadores, aspectos actitudinales y de percepción hacia las TIC, aptitud en el manejo de las herramientas TIC, y aspectos relacionados con la disponibilidad de recursos al interior de las instituciones educativas.

Aunque los teletrabajadores no nacen, se hacen, hay ciertas características personales afines a una buena labor del teletrabajador, tales como la auto-disciplina y la habilidad de trabajar

independientemente. En relación con los aspectos generacionales, investigadores y este autor confirma que: "reportan que existen diferencias en la percepción hacia el teletrabajo entre personas de la generación de *los millennials*" (Proaño, 2019, p. 17). Es decir, nacidos en 1981 en adelante, con personas de otras generaciones, encontrar que las personas de dicha generación dan una importancia superior a la autonomía, al balance trabajo-vida y evidencian mejores habilidades computacionales, matizado por la escolaridad de la persona y sus competencias computacionales.

Otros investigadores plantean que, a las mujeres, se les presentan menos opciones para teletrabajar, pero que son más proclives a escoger el teletrabajo si, se les presenta la oportunidad. Igualmente, se sabe que la preferencia por el teletrabajo, también, está positivamente influenciada por el número de hijos, el no vivir solo, el ser hombre y el ser joven (Sánchez, 2018). También, se reporta que la flexibilidad y la libertad en el horario de trabajo conducen a la realización del trabajo en los momentos más creativos y productivos, lo que para algunos trabajadores no corresponde a las horas de trabajo regular.

Las tareas, que se adjudican a ser dependientes a un lugar específico de trabajo, que, por lo tanto, no se adaptan a la forma tele-trabajadores. Se intuye que, dado el avance, en la actualidad, que el porcentaje de la fuerza laboral son trabajadores de la información y el conocimiento, por lo que los trabajadores dejaran de ser dependientes de lugar de trabajo. Factores tales como el uso frecuente del computador, el grado de escolaridad y las habilidades en el uso de las TIC muestran asociación con la preferencia por tele-trabajar (Castillo, 2020).

De forma específica, se señala la labor del docente avizorada desde las distintas dimensiones del que hacer universitario, como son la docencia, la investigación y la extensión, contempla la realización de múltiples actividades que no requieren de forma obligatoria de su presencia en la institución, tales como la preparación de clases, la elaboración y calificación de actividades evaluativas, reuniones con colegas, trabajo investigativo, actividades de extensión universitaria, entre otros, por lo que de manera parcial, se evidencia una afinidad entre el quehacer del profesor universitario y el teletrabajo (Arias Gómez, 2018).

Es importante mencionar que existen aspectos actitudinales para ser parte de esta modalidad, el teletrabajo es una modalidad de trabajo relativamente nueva, su adopción, se relaciona con un riesgo hacia la estabilidad laboral, por lo que muchos trabajadores quizás no estén dispuestos a aventurarse a tal riesgo. Después de todo, una insatisfacción por las disposiciones laborales actuales o por la baja calidad de tiempo, que se pasa con las propias familias tiene una influencia positiva hacia la adopción del teletrabajo (Granados, 2021).

En el ámbito académico, se observa en la actualidad que los estudiantes que ingresan a la universidad están más familiarizados con formatos de comunicación a través de herramientas de aprendizaje social, tales como Facebook, Twitter y WhatsApp, y esperan que estas sean replicadas en el salón de clases, lo que conduce a que los métodos de enseñanza tradicional lleguen a ser cuestionados. Por lo que, consecuentemente, el personal académico está encara distintos retos para la inmersión en los nuevos ambientes de aprendizaje, lo cual, adiciona complejidad y presión si ellos enseñan a estudiantes con una diversidad incrementada.

Se entiende que el interés por teletrabajar está positivamente relacionado con la familiaridad con las nuevas tecnologías, por lo que la adopción del teletrabajo es más fácil si las TIC están ya usado en la organización. En el ámbito de la docencia universitaria, se evidencia una brecha generacional entre profesores y estudiantes en términos del uso de internet, intereses y habilidades (Domínguez, 2020).

Por lo que, se hace necesario que las instituciones de educación superior diseñen cursos de formación que faciliten la incorporación de las TIC en la práctica docente y que proporcionen un adecuado desarrollo profesional, mediante el entrenamiento y el apoyo administrativo a los académicos, conducentes a incrementar su conocimiento en la compleja interrelación entre tecnología, pedagogía y contenido cognitivo en sus disciplinas. De igual forma, los profesores, también, procuran estar en constante capacitación, no sólo con todo aquello, que se relacione con la tecnología en general, sino, también, acorde con los medios que realmente requiera. (Sagardoy de Simon, 2022).

Para lograr que el teletrabajo sea exitosamente implementado es necesario que un conjunto mínimo de requerimientos tecnológicos y organizacionales sean cumplidos, debido que para que una organización con una inadecuada tecnología conduciría a los teletrabajadores a

experimentar un proceso de trabajo interrumpido y consecuentemente improductivo, lo cual, sería un impacto negativo (Salas, 2021).

Las organizaciones que adoptan el teletrabajo enfrentan principalmente tres desafíos tecnológicos que este confirma como: “conectividad, transferencia de información y comunicación. Las compañías son más renuentes a adoptar el teletrabajo si hay carencias de los recursos requeridos, dado que la efectividad del teletrabajo demanda equipos y software en mayor cantidad, más rápidos y mejores” (Salas, 2021, p. 23).

1.4. Teletrabajo en docentes y su relación con la calidad de vida laboral

El teletrabajo está relacionado con distintas actividades tele trabajables, que se observan en el quehacer del docente universitario, por lo que no requiere de manera indispensable la presencia física del docente en la institución, tales como la elaboración de clases, labor investigativa, preparación de evaluaciones, calificaciones, reuniones (Tapasco, 2016). A la luz de la revisión literaria, se encuentra algunas razones por, las cuales, un docente universitario no estaría dispuesto a teletrabajar.

También, se conoce que el teletrabajo en el Ecuador es relativamente nuevo, a diferencia de otros países de Latinoamérica, “En Ecuador, en agosto de 2016, se incluyó el teletrabajo en el sector privado mediante el acuerdo ministerial MDT-2016-190. Posteriormente, en el mes de abril de 2017, se amplió para el sector público, a raíz de un plan piloto realizado meses atrás” (Ministerio de Trabajo, 2016, p. 83).

Estas normativas sufrieron varias modificaciones relativas principalmente en favor de grupos o colectivos vulnerables adultos mayores, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, aquellos que adolecen de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, para quienes estuvo destinada prioritariamente esta forma laboral (Campbell, 2020).

Se señala de manera particular, en el ámbito de la educación la integración de las TIC a las instituciones educativas genera un aumento de la transferencia de los aprendizajes a la sociedad y el desarrollo de espacios flexibles para el aprendizaje, agiliza las actividades administrativas, potencia la autonomía personal y el desarrollo del trabajo colaborativo y

cooperativo, entre otros, además, altos niveles de apoyo en el teletrabajo para la práctica docente están asociadas con altos niveles de productividad y satisfacción, bajos niveles de fatiga física y emocional, y una reducción en el estrés laboral, la frustración y la sobrecarga laboral (Benavides, 2020).

A pesar de los beneficios evidenciados, las dinámicas de implementación del teletrabajo a nivel mundial han estado por debajo de las expectativas, lo que, se acentúa en países en vía de desarrollo donde el crecimiento en la adopción de esta modalidad laboral ha sido realmente muy lento. Se tiene, además, que la gran mayoría de las investigaciones que a la fecha han abordado el estudio del teletrabajo lo han hecho en el sector empresarial y muy pocas en instituciones de educación superior, considera y afirma este autor que:

Se sabe que es de común conocimiento que los profesores teletrabajan algunas veces, y que, desde la perspectiva de la realización del trabajo no presencial, y considerar que el trabajo académico ha sido tradicionalmente evaluado por resultados, la carencia de presencia física es un problema menor (Benavides, 2020, p. 44).

Es importante mencionar el perfil que tiene un docente universitario, conocer cuáles son sus funciones y si estas realizan bajo la modalidad de teletrabajo. A pesar de que, se torna difícil detallar las funciones, porque hay que especificar la formación, sin embargo, en generalidades los docentes están en constante capacitación, es decir, que no deja el ámbito educativo como estudiante, el uso de las TIC es relevante para ser un docente de pregrado o posgrado porque permite un mejor emisor de información (Navarro, 2020).

1.5. Impacto de la calidad de vida laboral con la implementación del teletrabajo

Después de haber analizado los principales conceptos de teletrabajo acorde con la calidad de vida, se concluye que el mejoramiento de la calidad de vida, se aprecia a través del ahorro en el tiempo de traslados de la casa al trabajo y viceversa, disminución del nivel de estrés, mejoramiento de las condiciones económicas familiares, disminuye las distracciones, y hace sentir más útil al trabajador dada la independencia y flexibilidad en la forma de trabajar (Buelvas, 2016).

Se toma como ejemplo una ciudad congestionada como Bogotá el teletrabajo, se presenta como una alternativa que ayuda a evitar tiempos de traslados y disminución del estrés, así mismo, se promueve el mejoramiento de las condiciones económicas, representado en reducción de costos de transporte para los colaboradores, por otra parte, la motivación tiene gran relación en el mejoramiento de las relaciones familiares, de esta manera, los colaboradores desarrollan un mayor compromiso con su trabajo, al sentirse con un nivel de independencia y flexibilidad que equivale con mejores niveles de proactividad y sentido de pertenencia (Patlan Perez, 2016).

Se ha buscado encontrar un esquema conciso para obtener un concepto claro y específico que defina la calidad de vida laboral, sin embargo, se considera como una medida para evaluar el bienestar de las personas, y, se da a través de diferentes enfoques. “La calidad de vida laboral, se origina en los Estados Unidos a través de diferentes conferencias dictadas por el ministerio de trabajo y la universidad FORD a comienzos de los 70” (Castillo, 2020, p. 20). Se refiere a la actividad laboral y los objetivos organizacionales relacionados con las experiencias humanas, desde un enfoque longitudinal es una triple vertiente, donde la percepción del clima laboral es proyectada hacia su entorno.

En el ámbito individual su vida privada, se encuentra fuera de la organización, sin embargo, sus comportamientos no son aislados debido a que influyen notablemente en las interacciones individuo y grupo laboral (Velasco, 2018).

Si bien ya fue mencionado el teletrabajo es una opción laboral que, desde hace varios años, se implementa en el mercado laboral, cuenta con una normatividad, que se acopla según la cultura y el país; y a su vez los beneficios que genera permiten a cada uno de los colaboradores mejorar su calidad de vida familiar, personal y profesional permitiéndole contar con el tiempo adecuado para el desarrollo de sus actividades diarias de forma eficiente. Se sostiene que el trabajo de manera implícita trae consigo el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en su implementación (Castillo, 2020).

Si es cierto que en esta modalidad de trabajo, se centra en la autonomía que cada persona tiene para realizar las actividades profesionales a, las cuales, han sido destinadas, sin la presencia física del colaborador en el lugar de trabajo y sin un horario regular, es por ello,

que se centra en los objetivos que cumplen y logro de resultados, que es tan bajo la supervisión de su jefe inmediato (Barbosa, 2013).

También, se acota que no todos los teletrabajadores nacen con la habilidad de realizar esta actividad, sin embargo, los desafíos y la competitividad hacen que ciertas personas que tienen características de autodisciplina e independencia, asuman con mayor facilidad este tipo de trabajo, por lo tanto, realizan una buena labor como teletrabajadores. La realización de teletrabajo en cuarentena, se presenta en un contexto muy diferente, debido a que todos los miembros del hogar, se encuentran presentes en su casa, es ahí donde la convivencia, se vuelve más complicada, se encuentra el trabajo y el hogar en un mismo lugar (Grote y Guest, 2018).

Se hace énfasis en comentarios en líneas anteriores, la calidad de vida influye en muchos aspectos dentro de la sociedad. Es preciso indicar que, las empresas son las responsables de brindar todos los beneficios que merecen los trabajadores.

Es por ello que dentro de la modalidad del teletrabajo esta calidad de vida está garantizada de igual forma, que en la modalidad presencial; Por consiguiente, el teletrabajo implementado a causa de la pandemia, ha provocado que los trabajadores, se sientan estresados, sin el conocimiento suficiente para realizar sus actividades laborales bajo las mismas condiciones que antes. El efecto pandemia ha causado estragos en el aspecto psicológico de muchas personas y estas condiciones afectan sin duda, al rendimiento laboral (Velez, 2022).

CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Diseño Metodológico

Enfoque de la investigación

Dentro de la presente investigación, se empleó un enfoque metodológico mixto, por cuanto, se realizó un análisis cualitativo y cuantitativo, sobre la base del análisis, de las características naturales e intrínsecas de las cualidades del problema. Así como, también, a través de diferentes métodos, se evaluaría la situación real del problema de investigación. Acorde con (Benavides, 2020) la medición de uno o varios de los fenómenos a estudiarse forma parte del paradigma cuantitativo.

Por tanto, el paradigma en mención, se enfoca en corroborar la hipótesis o pregunta de investigación a través de un estudio cuantificable, en este caso, se aplicó un cuestionario para corroborar la información. De igual manera, el estudio cuantitativo permite aplicar procesos estandarizados por, lo cual, es eficaz para la obtención de datos confiable, fidedignos y tangibles. Debido a, que se encuentra bajo el consentimiento de otros investigadores muestra la veracidad de la investigación (Hernández, 2019). Este proyecto, se centra en la realización de un proceso esquematizado que permite responder a las preguntas de investigación o validar la hipótesis; por lo que, a través de las diferentes técnicas de recolección de datos o de información, se materializa el enfoque cuantitativo.

Alcance

En esta investigación, se utiliza el alcance descriptivo, se busca detalla de forma clara los aspectos más relevantes de las variables que son objeto de estudio en la investigación. Se trabajo con dos variables y una población, lo que tiene un En la investigación con alcance descriptivo, de tipo cuantitativo, se busca realizar estudios de tipo narrativos o constructivistas, que busquen describir las representaciones subjetivas que emergen en un grupo humano sobre un determinado fenómeno, mientras que, en el tipo cuantitativo, se aplica un análisis de datos que busca caracterizar el fenómeno de estudio (Ramos Galarza, 2020, p. 3).

Además, se utiliza el alcance correlacional debido a que este estudio asocia variables mediante un patrón predecible para una población, por lo que, se pretende saber cómo, se comporta la calidad de vida laboral al conocer las características y comportamientos del teletrabajo. Es por ello que estos dos tipos de alcances son de guía para el proyecto, para obtener un resultado veraz y confiable.

Diseño no experimental de corte transversal

En esta investigación, se aplica un diseño no experimental de corte transversal, debido a que el investigador no va a modificar ni manipular las variables, por lo que solo, se visualiza los fenómenos como actúan en su contexto natural para después ponerlos en análisis. Y es de corte transversal porque, se describe y, se analiza las variables en un específico momento, por lo tanto, la recolección de los datos es en un solo momento y un tiempo exacto (Toro, 2006).

2.2. Población.

Para la población, se menciona cohortes, elementos o características específicas, que se pretenden estudiar (Ventura, 2017); Por consiguiente, la unidad de objeto de estudio es, la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Esta institución es una red nacional e internacional de universidades pontificias, es netamente académica de tercer y cuarto nivel superior.

El presente estudio conto la colaboración de 50 participantes de la población total de la institución, esto debido a las disposiciones del área administrativa. El momento de escoger la población, se encuentra varias características, el personal de la universidad estaba dividido por área administrativa y área académica, en el área administrativa, se realizaba una modalidad mixta, es decir, presencial y teletrabajo, mientras que el área académica netamente hacia teletrabajo, y es dirigida a los colaboradores que realizan teletrabajo en el área académica.

Por ellos es necesario tomar una muestra de la población debido a que el criterio de inclusión para dicho estudio es que los participantes estén bajo la modalidad de teletrabajo al 100%.

El tipo de muestreo es probabilístico, sin diferenciar circunstancias socioeconómicas, etnia, o estado civil. que todos los colaboradores tienen la oportunidad de participar; Es decir, modo que el participante este bajo la modalidad de teletrabajo en su totalidad, (Otzen, 2017).

2.3. Caracterización de la Institución.

La presente investigación, se realizó en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato su misión es la constante búsqueda de la verdad y la promoción de la dignidad humana en todas sus dimensiones, mediante la investigación, la conservación y comunicación del saber, y la vinculación con la sociedad, para el desarrollo sostenible e integral, nacional e internacional.

Además, la comunidad universitaria está consagrada a la formación de profesionales de alto nivel en, la cual, se prioriza la formación de alta calidad para aportar con compromiso al desarrollo de la sociedad ecuatoriana en sus diferentes ámbitos, cuenta con profesionales de alto nivel para impartir conocimientos y generar profesionales competentes.

2.4. Instrumentos.

En esta investigación, se utiliza un solo instrumentos para alcanzar el objetivo de diagnóstico y recolección de resultados, en la presente investigación el instrumento, se basa en evaluar la calidad de vida laboral con la implementación del teletrabajo, dicho cuestionario cuenta con una modalidad de respuesta tipo Likert, dicho enfoque aún está vigente y su uso es común. Consiste, como lo menciona Hernández Sampieri (2014), en un conjunto de ítems diseñados en forma de afirmaciones o juicios; Es decir, que, se presenta la pregunta y, se ofrecen unas afirmaciones como opciones de respuesta, a, las cuales, el participante elige una de las categorías de la escala. Dichas afirmaciones destinaran una calificación al objeto de cualidad que está en medición.

Este instrumento cuenta de 39 preguntas, que se encuentran divididas en 5 secciones. La primera sección contiene los ítems concurrentes a los datos sociodemográficos, la segunda sección contiene los ítems relacionados con la variable de teletrabajo acorde con sus actividades, y esta es respondida bajo la modalidad “de acuerdo”, la tercera sección, se

encuentran los ítems de satisfacción, y esta, se mide bajo los niveles “de satisfacción”, en la cuarta sección esta los ítems, relacionados a la salud ocupacional y, por último, se tiene los ítems relacionados a los riesgos psicosociales, todas estas secciones, se miden bajo la modalidad “de acuerdo”.

El un cuestionario estructurado con preguntas cerradas, a partir de lo mencionado por (Hernandez, 2019). Las dimensiones son satisfacción laboral, salud ocupacional, riesgos psicosociales. Estos elementos son presupuestos necesarios para determinar el nivel de calidad de vida laboral, misma que está compuesta por una serie de peyorativas que permiten al trabajador laborar en un ambiente tranquilo, cómodo, con los implementos necesarios para el desarrollo de sus actividades laborales.

Figura 1. Dimensiones del cuestionario de evaluación



Fuente: Elaboración Propia.

Para la obtención de los resultados, se hizo la sumatoria de respuestas de cada uno de los ítems pertenecientes a cada dimensión, además, que este estudio cuenta con el apoyo del software Excel, nos permite recolectar y conocer los niveles estadísticos de las variables. Debido a que la utilización de este software contribuye a la investigación para conocer que sucede con la calidad de vida laboral en relación al teletrabajo a través de la tabulación de la información de los datos recogidos.

Se realiza la validación de expertos, que está dada en la medida en que voces calificadas o juicios de expertos, califican el grado en que el instrumento mide realmente las variables de interés. Es someter el instrumento a la evaluación ante unos expertos del tema (Hernández, 2019). El proceso de validación del cuestionario fue realizado por docentes de la carrera de psicología organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, así ellos expertos en el tema, dieron su aprobación para seguir con la aplicación en dicha institución n de esta forma cumplir con los objetivos mencionados (Ver anexo 2).

Este proceso, se lo realiza con antelación, en compañía del director de esta investigación, se envía una solicitud a los docentes expertos para su oportuna cooperación, en la sociabilización, se trataron varios ítems de, los cuales, la redacción debía acoplarse a la cultura de la institución, para así presentar a los evaluados un cuestionario claro y entendible.

Es importante mencionar que la aplicación de este cuestionario, se realizó de forma virtual, mediante la realización del cuestionario en Google Forms, lo que permite al evaluado, responder de una forma rápida, el tiempo para responder el cuestionario, se encuentra entre 10-12 minutos promedio, es esto un tiempo adecuado para completar dicha encuesta.

2.5. Procedimiento metodológico

El procedimiento metodológico empezó con la identificación del problema que acecha a los empleados de la institución seguidamente la definición de los objetivos de investigación, para proceder a la indagación y fundamentación teórica de cada una de las variables, que, se desea analizar. Se sigue con la definición de cada una de las variables y la predisposición del diseño metodológico, indagar sobre los métodos e instrumentos, que se aplica para el diagnóstico de la variable calidad de vida laboral.

A continuación, se procede a la aplicación del instrumento ya revisado y aprobado, se realiza el acercamiento a las autoridades de la institución, en este caso al área de talento humano de la PUCESA, el cual, nos supo manifestar que solo nos daban paso al área académica, porque el área administrativa, se encuentra en modalidad mixta, además, se explicó la forma en la que se va aplicar en cuestionario, y, se procedió con la autorización.

Para continuar con la aplicación del cuestionario, se redactó un modelo de petición, el cual, sería enviado a cada docente desde el correo institucional, en dicho correo, se informó el tema del proyecto de investigación, los objetivos y la autorización correspondiente, además, se explicó las razones del porqué de la aplicación del cuestionario y, también, se redactó las instrucciones pertinentes del instrumento a la espera de las respuestas.

Sin embargo, después de quince días, no se tuvo el mayor número de respuestas, por, lo cual, se volvió a reenviar el correo, y, se realizó la petición directa a la dirección de la escuela de psicología para que nos colaboren, reenviado este correo a todos los docentes de esta escuela, al término de esta actividad, se logra obtener los datos que contribuyeron de manera representativa en este proyecto.

Seguido del procesamiento de los datos obtenidos, con la tabulación con el software Microsoft Excel que nos ayudan a relacionar los porcentajes estadísticos para el análisis e interpretación de resultados obtenidos, los cuales, ayudaron a la respuesta de la pregunta de investigación.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de los resultados

Es importante mencionar que el análisis de los resultados como tal, se lo va a dar con base en un nivel descriptivo, estos, se van a llevar a cabo en cuatro etapas según la elaboración de la encuesta "la calidad de vida laboral con la implementación del teletrabajo", dirigido al personal docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, para apoyo de la información al trabajo de desarrollo previo a la obtención del título psicóloga organizacional, se toma como base dos matrices: Matriz de descripción del puesto del docente universitario y la matriz de competencias, esta información contribuye a desarrollar un mejor análisis de los datos, debido a, que se va a conocer el perfil que cumple el docente y las actividades que realiza.

Como, se observa en el cuadro 1, se describe el perfil que cumple el docente universitario, acorde con estas características, los docentes que realizan teletrabajo cuentan con un cuarto nivel de educación superior.

Cuadro 1. Descripción del cargo docente

DESCRIPCIÓN DEL CARGO DOCENTE
<p>Misión del Puesto: El Docente ejerce sus capacidades para favorecer experiencias significativas en los/las estudiantes, a través de diferentes estrategias basadas en el enfoque curricular vigente, queda sustento al trabajo educativo, al generar con su intervención las condiciones para el desarrollo intelectual y emocional, utiliza como herramientas fundamentales los elementos de la planificación y las funciones de la evaluación, en la organización de su práctica pedagógica y la selección de recursos didácticos.</p>
DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO
<p>Denominación del cargo: Docente Dirección: Académica Número de ocupantes: Cargo Supervisor Directo: Director de Escuela</p>
NIVEL DE EDUCACIÓN FORMAL
<p>Especifique el número de años de estudio o los diplomas / títulos requeridos: Indique el área de conocimientos formales (ej., administración, economía, etc.):</p>
<p>Requiere formación profesional Título de cuarto nivel</p>
DIMENSIONES DE EXPERIENCIA
<p>Tiempo de experiencia 2 a 3 años Especificidad de la experiencia: Experiencia en docencia Universitaria. Contenido de la experiencia: Experiencia profesional en el área específica</p>

Fuente: Guía de Evaluación del Desempeño 2019.

Como, se observar en el cuadro 1, una función de los docentes universitarios es la investigación, esta, se la realiza de forma individual o grupal entre docentes y, también, induce a sus estudiantes a ser parte de investigaciones, por lo tanto, el docente que teletrabaja da un espacio para su investigación, además, llega acuerdos para reuniones con su grupo de investigación y, también, con sus estudiantes.

Cuadro 2. Matriz de Competencias

MATRICES DE COMPETENCIAS							
ROL INVESTIGACIÓN							
Actividades	Conocimiento	Habilidad	Competencia	A	B	C	D
Contribuir al desarrollo de la investigación formativa y científica de pregrado y posgrado	Metodología de la investigación	Redacción Comunicación	Orientación a resultados			x	
Desarrollar la producción científica a nivel nacional e internacional con docentes y estudiantes	Normas y políticas de publicación	Redacción de Textos Científicos	Iniciativa		x		
Contribuir a la formación de jóvenes investigadores	Líneas de investigación	Empatía y Motivación	Estrategia metodológica (acordes al área del saber)			x	
Contribuir al estado de arte con grupos de investigación para dar respuesta a los diferentes ámbitos sociales	Redes de investigación	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo			x	

Fuente: Guía de Evaluación del Desempeño 2019

Cuadro 3. Funciones de la gestión académica

ROL GESTIÓN ACADÉMICA							
Función	Conocimiento	Habilidad	Competencia	A	B	C	D
Participación en reuniones de acreditación como responsable de la carrera	Políticas e indicadores de acreditación	Recopilar información	Calidad del trabajo	x			
Sistematizar las evidencias de acreditación y presentar en forma física y digital	Políticas e indicadores de acreditación	Manejo de tiempo	Capacidad de planificación y organización		x		
Levantar tasas estadísticas, informes e indicadores de acreditación	Balances y datos estadísticos	Estrategias metodológicas	Orientar a los resultados		x		

Fuente: Guía de Evaluación del Desempeño 2019

Como, se observar en el cuadro 3, se encuentra la gestión académica, otra función que realizan el docente universitario, esta función es la encargada de la acreditación de las

carreras, por lo tanto, dentro del teletrabajo el docente da un espacio para las reuniones de acreditación, revisión de la información, realización de informes, etc.

Cuadro 4. Funciones de las funciones de vinculación docente

ROL VINCULACIÓN DOCENCIA							
Actividades	Conocimiento	Habilidad	Competencia	A	B	C	D
Diseñar la guía docente acorde con las necesidades, el contexto y el perfil profesional, todo ello en coordinación con otros profesionales	Dominio de la asignatura: tanto de su contenido, estructura y características, enfoque y posición en el plan de estudios	-Planificar -Organizar	Capacidad de planificación y organización.		X		
Orientar, de forma individual y/o grupal, el proceso de construcción del conocimiento de los estudiantes proveyéndoles de pautas, información, recursos, para favorecer la adquisición de las competencias profesionales.	Estrategias metodológicas, nuevas tecnologías	Elaborar materiales didácticos. -Manejo de TICS	Orientación a los resultados			X	
Desarrollar actividades dirigidas a estimular y fomentar habilidades, destrezas y aptitudes en los estudiantes	Conocimiento del contexto para aplicación de la enseñanza	-Persuasión -Manejo de Grupos	Liderazgo		x		
Colaborar con el desarrollo de proyectos y programas de servicios a la Comunidad.	Necesidades del entorno	Identificar necesidades en Sectores vulnerables.	Orientación al cliente		x		
Elaborar informes sobre vinculación con la colectividad	Políticas y formatos de presentación de informes	-Redacción - Agilidad	Pensamiento conceptual			x	
Planificar acciones de tutorías, se considera los objetivos de la materia y las características de los estudiantes para optimizar el proceso de aprendizaje	Psicopedagogía	Escucha empática	Orientar y desarrollar a otras personas		x		

Fuente: Elaboración propia

Como, se observa en el cuadro 4, muestra otra competencia que realizan los docentes, vinculación docencia, estas actividades están relacionadas con el hecho de preparar e impartir clases, provocar en los estudiantes interés por investigación de la carrera, desarrollar habilidades en los estudiantes, y promover a la participación de actividades que beneficien a la sociedad. En conclusión, dichas tablas, se describe las funciones del docente, las cuales,

aportaran el análisis de resultado, para conocer qué efectos tienen las diferentes actividades al momento de realizar teletrabajo en la calidad de vida laboral.

A continuación, se menciona las características de la población, es esto los datos sociodemográficos. Es importante mencionar que la población investigada de la institución está conformada por 50 individuos del área académica. Dentro de los datos de la población, se obtiene, el sexo, edad, estado civil, y si poseen o no hijos, todos estos datos son fidedignos de los individuos investigados.

Tabla 1. Análisis de los participantes según la edad
Descripción de la edad de los docentes

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18-29	2	4%
30-40	18	36%
41-50	24	48%
51 en adelante	6	12%

Fuente: Elaboración propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

En la tabla 5, se mencionan que 24 personas, se encuentran en un rango de 41 a 50 años de edad, en segundo lugar, se hace alusión a 18 personas que están en un rango de 30 a 40 años de edad acorde con esos resultados, se manifiesta los datos enfocados a personas de más de 51 años en adelante que hace alusión a 6 personas y el rango de edad de 18 a 29 años de edad representan únicamente 2 personas del total de la población. Por lo tanto, la mayoría de la población, se encuentran en un rango de edad de 30-50 años.

Tabla 2. Análisis de los participantes según la edad
Descripción del género de los docentes

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	29	58%
Femenino	21	42%

Fuente: Elaboración propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

En la tabla 2 según los resultados, se concluye que el porcentaje mayor hace alusión al sexo masculino representa 29 de total de la población que realizó la encuesta, de igual forma, se menciona que la población femenina que es un total de 21 individuos.

Tabla. 3. Análisis de los participantes según el estado civil

Descripción del estado civil de los docentes		
Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	9	18%
Casada	30	60%
Unión libre	4	8%
Separado - divorciado	7	14%
Viudo	0	0%

Fuente: Elaboración propia

Con base a la tabla 3, se concluye que existe un alto índice de personas casadas en donde representan a 30 personas, seguido de esto, se encuentran las personas solteras son 9 personas, posterior, se presenta a las personas separadas o divorciadas que son 7 personas, penúltimo lugar están las personas, que se encuentran en unión de hecho que son 4 personas, no existen personas viudas dentro de la población estudiada.

Tabla. 4. Análisis de los participantes según las cargas familiares

Descripción de cargas familiares directas		
Hijos	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	76%
No	12	24%

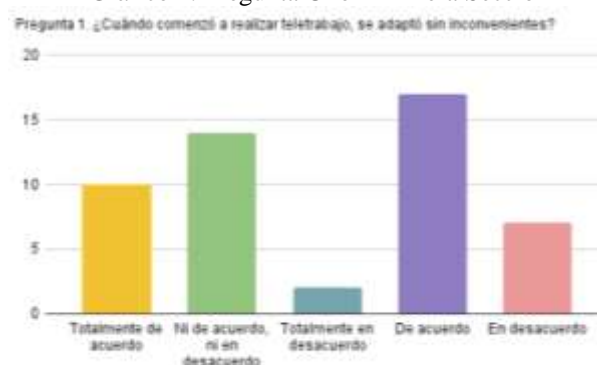
Fuente: Elaboración propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Con base a la tabla 4, se identifica a las personas que tienen hijos que son 38 docentes este grupo, y 12 personas que manifiestan que no tienen hijos.

Calidad de vida laboral con relación a la práctica del teletrabajo

Gráfico 1. Pregunta Uno - Primera Sección



Fuente: Elaboración propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: sobre lo manifestado en el gráfico, se menciona que la mayoría de la población encuesta que es el 53,1% están de acuerdo que adaptarse al teletrabajo fue fácil y como tal no tuvo inconvenientes, mientras que el 18% tuvo dificultad para adaptarse a esta nueva modalidad, sin embargo, un porcentaje llamativo, se encuentra indeciso, a lo que, se induce que en diferentes actividades como preparación de clases, impartir las materias asignadas, no tuvo dificultad en adaptarse mientras que en otras si, como reuniones de investigación, actividades de vinculación, porque debían buscar nuevas alternativas para realizar estas actividades que son para la sociedad.

Gráfico 2. Pregunta 2- Primera Sección

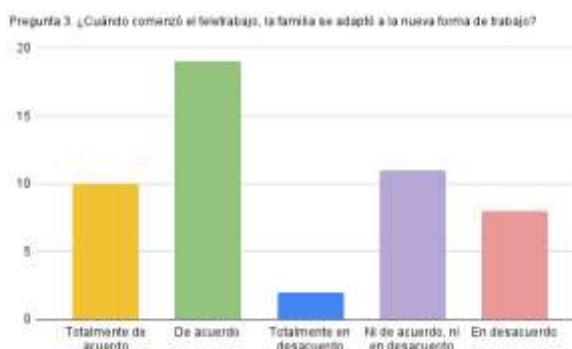


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: solo el 8% de los encuestados afirman que no es adecuado trabajar por objetivos, pero no es menos cierto que el 72%, se encuentran totalmente de acuerdo mencionan que es mucho más oportuno trabajar por objetivos, permiten que exista una organización en el trabajo y tiempo y proporciona una guía para realizar sus actividades de forma favorable.

Gráfico 3. Pregunta Tres - Primera Sección



Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

En el momento que comenzó a realizar teletrabajo las familias del 20 % de los encuestados, no se adaptaron, mientras que las familias del 58% si aceptaron, por ende, se acoplaron a la nueva forma de realización del trabajo, sin embargo, el 22% de los encuestados sus familias ni, se adaptaron ni, no se adaptaron, lo, que se induce que esta posición indecisa depende del contexto cultural de cada familia y su organización.

Gráfico 4. Pregunta Cuatro – Primera Sección

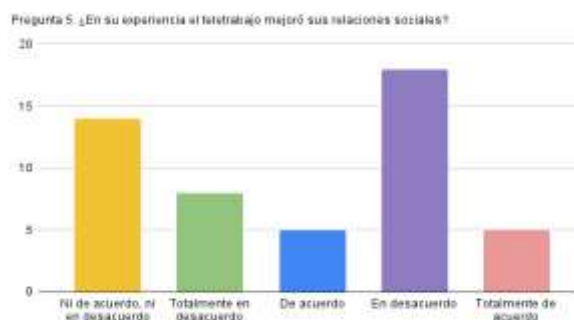


Fuentes: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total

Análisis: con base al gráfico, se menciona que la mitad de la población están acorde con relación que el teletrabajo tuvo un punto positivo en la familia, debido a, que se comparte más tiempo, y estar al pendiente de la situación del hogar, mientras que la otra mitad existe un porcentaje representativo que es el 28%, se encuentran de forma indecisa en el impacto que tiene la realización del teletrabajo, se deduce que depende de la relación y convivencia familiar, por el otro extremo, se tiene que 22% aseguran que el teletrabajo no impacto positivamente a sus familia por, lo cual, esta modalidad de trabajo no es acorde para estos docentes, debido a la falta de organización con su familia y esto influye en el cumplimiento de los objetivos de la labor docente.

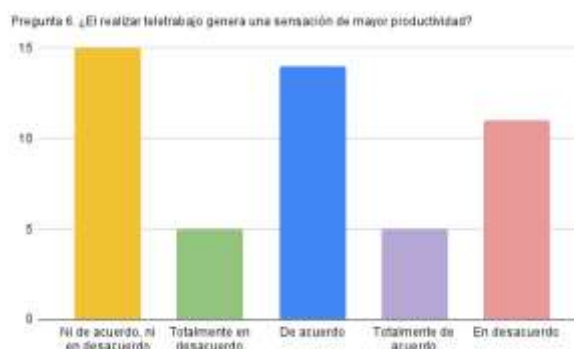
Gráfico 5. Pregunta Cinco - Primera Sección



Fuente: Elaboración Propia

Con base al gráfico solo el 20% afirma que esta modalidad si mejoró sus relaciones sociales, no obstante, el 52 % de los encuestados mencionan que el teletrabajo no mejoro las relaciones sociales, es necesario resaltar que esta modalidad no permite una convivencia social-físico, sin embargo, el 28%, se encuentra neutro sobre esta afirmación, por lo que, se deduce que sus relaciones sociales no están directamente relacionadas con su trabajo.

Gráfico 6. Pregunta Seis - Primera Sección



Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: con base a la gráfica el 38% de los encuestados afirman que esta modalidad de trabajo genera una gran percepción de sentirse productivos, es probable que los docentes realizan varias actividades a la vez, por otra parte, el 32% rechazan dicha hipótesis, por lo que es posible que el teletrabajo genere mucha demanda de tiempo, son diversas funciones las que el docente cumple mientras que el 30% manifestaron que el nivel de productividad como tal no aumentó ni disminuyó con relación al teletrabajo, es decir, se mantuvo.

Gráfico 7. Pregunta Siete - Primera Sección

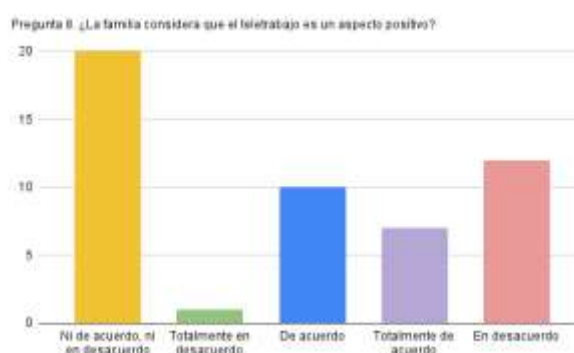


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: El 22% aseguran que el teletrabajo no produce mayor concentración y atención en las tareas mientras que el 28%, se encuentran indecisos, porque que algunas tareas necesitan de mayor atención y concentración y en otras no tanto, sin embargo, 50% netamente menciona que dicha modalidad si necesita mayor concentración y atención para realizar las tareas, se deduce, que la falta de contacto directo con los alumnos al momento de impartir clases, el lugar, que se encuentra compartido con otras personas que no forman parte de su trabajo, la investigación desde casa produce esta demanda de alta concentración para la realización de sus tareas.

Gráfico 8. Pregunta Ocho- Primera Sección



Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: El 34 % de los encuestados afirman que su familia considera al teletrabajo como una modalidad positiva porque permite estar en casa, reduce el tiempo de movilización y reducción del estrés que genera las horas pico, sin embargo, el 26% sus familias no lo ven como un aspecto positivo, a partir de estas afirmación gran parte de la población que es el 40%, se encuentran en una posición neutral, lo, que se deduce es que en algunas familias donde las relaciones del hogar y la convivencia ha mejorado se va a considerar como un aspecto positivo, mientras que, en las familias disfuncionales donde esta modalidad desate conflictos, es negativa, es decir, que depende del contexto en el, que se desarrolle.

Gráfico 9. Pregunta nueve - Primera Sección

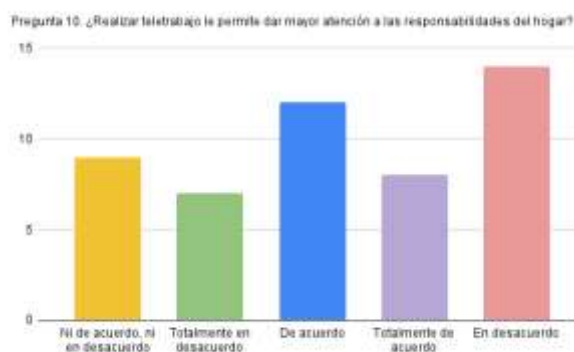


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: según la gráfica el 36 % de los encuestados manifiestan que no existe una atención focalizada a las actividades laborales, esto es por el hecho de trabajar desde el hogar, están mezcladas las responsabilidades familiares y del trabajo, sin embargo, el 32 % afirman que esta modalidad si facilita dar más atención a las responsabilidades del trabajo, debido, al momento de compartir diversas actividades, requiere de mayor atención y concentración para las actividades del trabajo. Existe el 32 %, que se encuentran de forma neutra sobre esta interrogante, esto es que, no se centraron en ciertas actividades, más bien las actividades del trabajo, se mantuvo equilibradas con las del hogar.

Gráfico 10. Pregunta Diez - Primera Sección



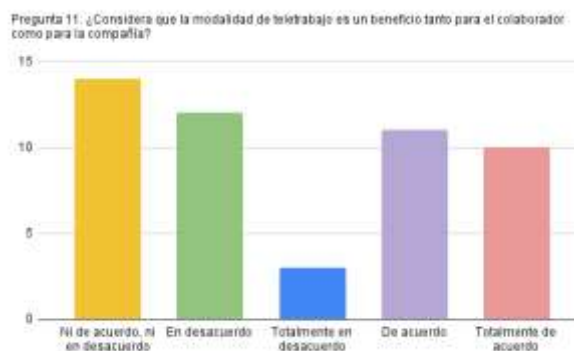
Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: Solo 42 % afirman que las actividades del teletrabajo no le permiten dar mayor inclinación a las actividades del hogar, debido a la demanda de concentración y atención que implica realizar las actividades del trabajo, mezcladas con la convivencia y quehaceres del hogar, sin embargo, solo con diferencia del 2%, se encuentran las personas que si están

acorde con que dicha modalidad de trabajo, brinda la oportunidad de combinar las actividades, el tiempo del ahorro de movilización en las actividades del hogar.

Gráfico 11. Pregunta Once- Primera Sección



Fuente: Elaboración Propia

Análisis: con base a la gráfica el 30% no está de acuerdo que la modalidad de teletrabajo no genera un beneficio bilateral, en este caso los docentes cubren con los gastos de internet, servicio básico, adquisición de tecnología, etc. El 28 %, se encuentra en una posición neutra debido a que la utilidad es en diferentes ámbitos como ahorros de movilización para el empleado y en el caso de la institución, se produce un ahorro representativo de los servicios básico y desgaste de las instalaciones.

Sin embargo, la mayoría, es el 42% afirman que esta modalidad es gratificante para ambas partes tanto para los docentes porque tiene flexibilidad y autonomía, lo que permite realizar diferentes actividades y para la institución porque reduce costos, mayor cumplimiento en los objetivos y mejora las competencias.

Gráfico 12. Pregunta Doce - Primera Sección



Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: En el presente gráfico el 32 % afirman que la calidad de vida laboral no ha mejorado al realizar teletrabajo, esto seguramente, se da en las personas que no tiene el espacio adecuado, conjuntamente con las responsabilidades del hogar, se torna más complicado para los docentes de igual forma el desconocimiento de las tics, provoca estrés en estos empleados, mientras que el otro 32%, no se apodera de ninguna posición, debido a que en algunos indicadores mejoran la calidad de vida laboral, como mayor productividad, la prevención de acoso laboral, etc.

Mientras que en otros aspectos repercute en las relaciones interpersonales, menor ergonomía, dificultad para realizar trabajos en equipo, etc. Por último, la mayoría que está representada por el 36 % afirman que sí, que la calidad de vida laboral sí, se restableció con la implementación del teletrabajo debido, a las personas ocupan el tiempo de movilización en dar atención a sus pendientes personales, existe disminución de ciertos riesgos psicosociales, como el acoso laboral y sexual, que se produce en un ambiente de trabajo hostil, además, que se prolonga el tiempo de estadía en casa, se permite de esta forma armonizar las relaciones familiares, etc.

Grafico. 13. Calidad de vida laboral en relación al teletrabajo



Fuente: Elaboración propia

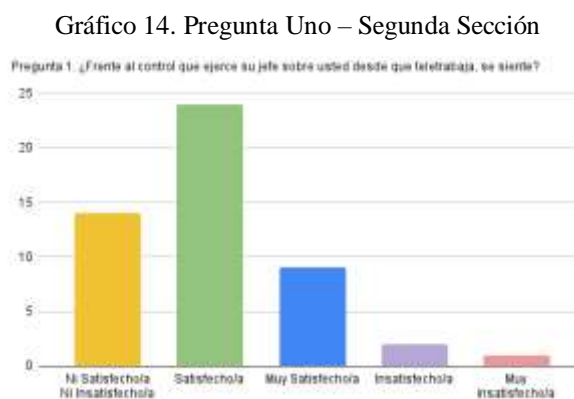
En el gráfico, se observa que los docentes no tuvieron dificultad para adaptarse, el resultado de trabajar por objetivos contribuye favorablemente a la realización de sus labores, porque produce una mejor organización, en actividades y tiempo.

En relación a la familia, no existieron inconvenientes para acoplarse en las diferentes actividades de los miembros del hogar, es esto un impacto positivo para las familias de los encuestado, es importante mencionar que en algunos casos fue negativo, debido a las particularidades de cada hogar, como es, la falta de espacio, desarmonía familiar, falta de herramientas tecnológicas, etc;

Además, esta modalidad de trabajo no prospero en las relaciones sociales, a causa de que no existe una interacción directa, las reuniones de trabajo son netamente laborales, sin espacio a la interacción social. Por otro lado, esta forma de trabajo permite dar espacio a otras actividades, por, lo cual, los docentes sé sienten más productivos, a causa de que realizan diferentes diligencias y estas no son exactamente laborales.

Por consiguiente, la atención y concentración juegan un papel importante en la realización del teletrabajo, los docentes afirman que, si necesitan tener mayor enfoque a las responsabilidades del trabajo, según las encuestas un gran porcentaje asegura que las responsabilidades están equilibradas y son realizadas en su mayoría de veces de forma excelente, sin poner una menos que otra.

Análisis: Calidad de vida laboral con relación a la satisfacción del teletrabajo

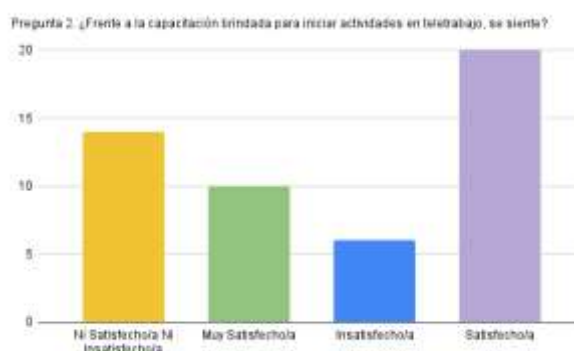


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: Solo el 6 % de los encuestados, se encuentran insatisfechos con el control que realiza su superior desde que teletrabajan, por otra parte, la gran mayoría de la población encuesta manifestaron que el control enfocado al teletrabajo es el adecuado incluso mejor que en la modalidad presencial, se disminuye de esta forma uno de los riesgos psicosociales, que se da por el control intenso del ritmo de trabajo.

Gráfico 15. Pregunta Dos - Segunda Sección

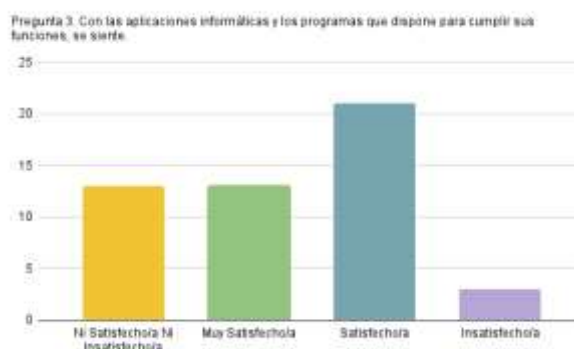


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: Con base en el gráfico, se menciona que la gran mayoría, el 60%, se encuentran satisfechos con la oportuna y constante capacitación, para la realización de esta modalidad, pese a que el 28 %, se encuentran en una posición neutral, en otras palabras, la capacitación no fue relevante para la realización del teletrabajo.

Gráfico 16. Pregunta Tres - Segunda Sección



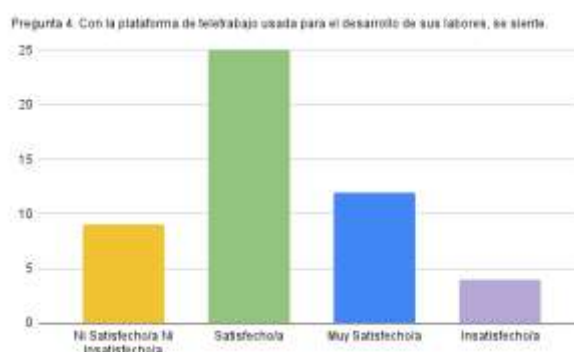
Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: se menciona que con base a la gráfica solo el 26% de los encuestados no especifican su nivel de satisfacción, se relaciona a que los tics ya son parte del día a día, por,

lo cual, no genera ningún estímulo, hay que destacar que el 68% de los docentes, se encuentran satisfechos el manejo de los tics, esto quiere decir que cumplen sus responsabilidades sin ningún inconveniente.

Gráfico 17. Pregunta Cuatro - Segunda Sección

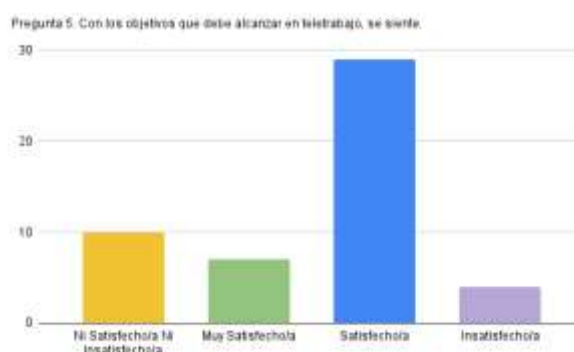


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: Según la gráfica la plataforma utilizada dentro del teletrabajo, el 74% de los docentes, se encuentran satisfecho, debido a que es una plataforma muy favorable, útil y fácil de utilizar, sin embargo, el 8%, se encuentran insatisfechos con la plataforma, es que dicho grupo desearía algo más avanzado o que abarque mayor cantidad de herramientas.

Gráfico 18. Pregunta Cinco - Segunda Sección

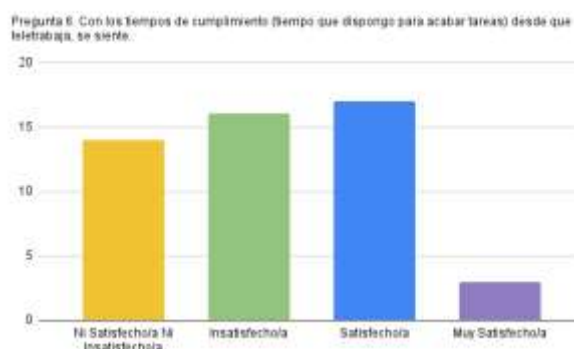


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: se menciona que el 72 %, se encuentra satisfechos con base al alcance de los objetivos, que se logran en el teletrabajo, debido a que permiten organizarse de mejor manera, por otro lado, se tiene el 20 %, que se encuentran en una posición neutral, porque los objetivos solo son un parámetro más de sus responsabilidades laborales.

Gráfico 19. Pregunta Seis - Segunda Sección

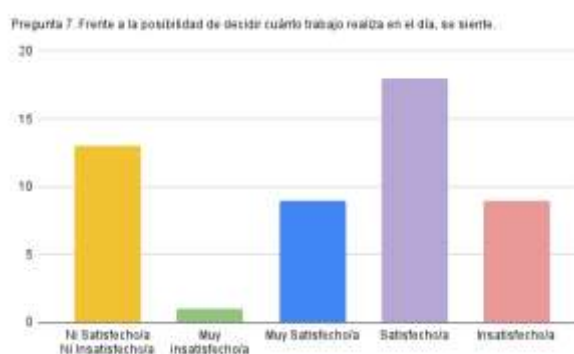


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 49 respuestas en total.

Análisis: El 40% de los docentes encuestados están satisfechos con el tiempo que disponen para cumplir sus obligaciones académicas, de igual forma el 28%, se encuentra en una posición neutral, el tiempo otorgado no interfiere de forma positiva o negativa, vale la pena el 32%, se encuentra insatisfecho con los tiempos concedidos, puesto que, las actividades del hogar, también, demandan de mayor tiempo y, se necesita de una mejor organización para las actividades grupales de investigación y gestión académica.

Gráfico 20. Pregunta Siete - Segunda Sección

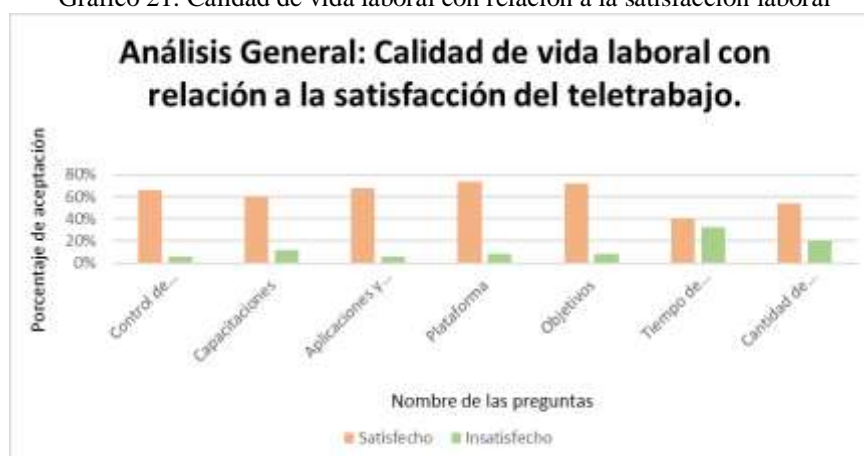


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: Solo el 20% de los encuestados, se encuentran insatisfecho, dado que no tienen la flexibilidad de escoger cuantas horas desea trabajar por día por lo que tiene que cumplir un horario establecido, sin embargo, el 54% asegura, que se siente satisfecho, porque a pesar de tener un horario establecido maneja su tiempo a su disposición, de esta forma brinda la flexibilidad de organizar que días emplea más horas a su trabajo, que días más horas a otras tareas.

Gráfico 21. Calidad de vida laboral con relación a la satisfacción laboral



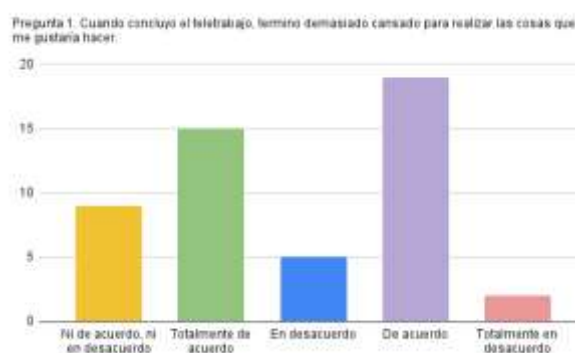
Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico 21, se observa que la calidad de vida laboral relacionada con la satisfacción del teletrabajo, se diría que los docentes, se encuentran satisfechos al estar bajo la modalidad de teletrabajo, puesto que, las capacitaciones oportunas han generado mayor empoderamiento para realizar teletrabajo.

Seguidamente de contar con las herramientas necesarias, los encuestados, se encuentran complacidos con el manejo de los tics, debido a que este medio que le permite el cumplimiento de sus obligaciones, sin embargo, el 32% de los docentes, se encuentran insatisfechos con el tiempo otorgado para el cumplimiento de sus tareas y de igual forma con la cantidad de trabajo, porque la calidad de vida laboral en estos docentes no es la adecuada.

Análisis: Calidad de vida laboral con relación a la salud ocupacional

Gráfico 22. Pregunta Uno – Sección Tres

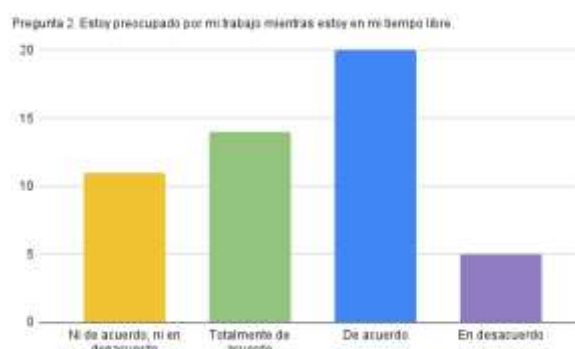


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: Solo el 14% de los docentes encuestado aseguran no sentirse cansados al finalizar sus actividades de teletrabajo, es importante mencionar que el 68% está de acuerdo que el teletrabajo absorbe la energía del empleado, se sienten agotados por la demanda de atención que implica el impartir clases, revisión, investigación, etc.

Gráfico 23. Pregunta Dos - Sección Tres

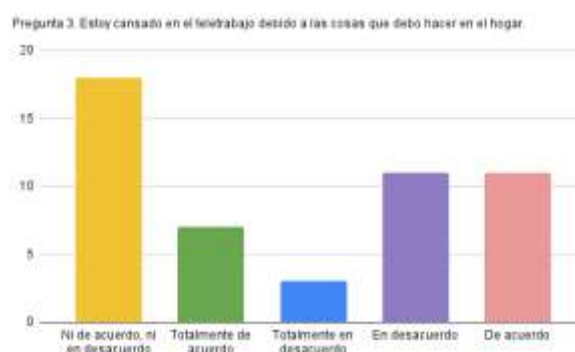


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: el 68% de los docentes afirman que a pesar de no estar en sus horas laborables, se encuentran en un estado de alertar con relación a las responsabilidades del trabajo, por la flexibilidad que otorga esta modalidad de trabajo, además, que el momento que la mente, se encuentra libre tiene acceso a recordar pendientes, o demás actividades que aún, no se han realizado, por otro lado solo el 10% de los encuestados en su tiempo libre no, se preocupa por las cosas de su trabajo, debido a que algunas personas limitan sus espacios y sus pensamientos.

Gráfico 24. Pregunta Tres - Sección Tres

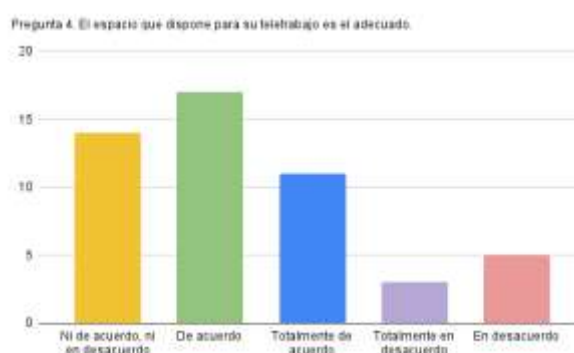


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: Solo el 28% de los encuestados dicen que realizar teletrabajo no afecta en los quehaceres del hogar por lo que su tiempo está mejor organizado, sin embargo, el 36% afirman, que se sienten cansados al momento de realizar las actividades del hogar, debido a la concentración y altos niveles de atención, que, se requiere en diversas funciones como es; dictar clases, revisión de los trabajos autónomos, investigación y demás actividades que realizan los docentes. Mientras que el otro 36%, se encuentran indecisos porque sienten cansancio al terminar sus actividades, pero eso no repercute en las acciones dentro de su hogar.

Gráfico 25. Pregunta Cuatro - Sección Tres

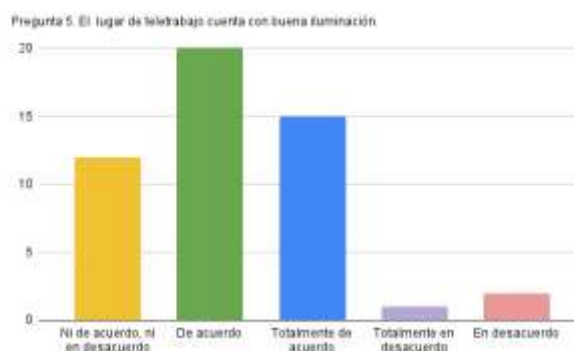


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: El 56% de los docentes encuestados dicen estar acorde con tener un espacio óptimo para realizar teletrabajo, además, el 28%, se encuentra en una posición neutral, debido a que el espacio que tiene en su casa para realizar teletrabajo no es el adecuado, pero esto no repercute en sus actividades, en sentido contrario dicho lugar si es el adecuado, pero no, se siente conforme y a gusto, por otro lado, se tiene que el 16% no dispone de un lugar apropiado para desarrollar sus funciones, lo que causa afectación en su salud como; trastornos musculoesqueléticos, vértigos, cefaleas, etc.

Gráfico 26. Pregunta Cinco - Sección Tres

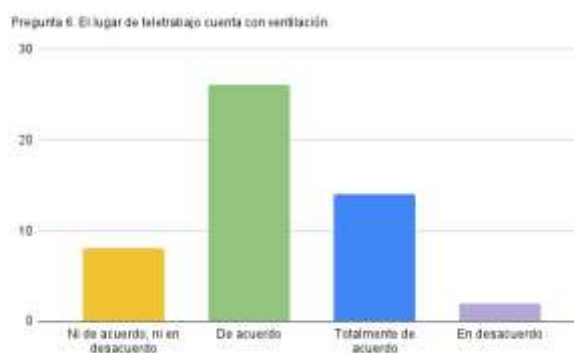


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: De los docentes encuestados solo el 6% aseguran que su lugar de teletrabajo no tiene la ventilación óptima, lo que provoca una disminución de la capacidad de concentración y atención, tienen problemas en su vista, sin embargo, el 24 % de los encuestados no toma ninguna postura acorde con la iluminación. Pero es importante mencionar que el 70% si posee una iluminación adecuada, lo que mejora la productividad, y reduce problemas en su salud.

Gráfico 27. Pregunta Seis - Sección Tres

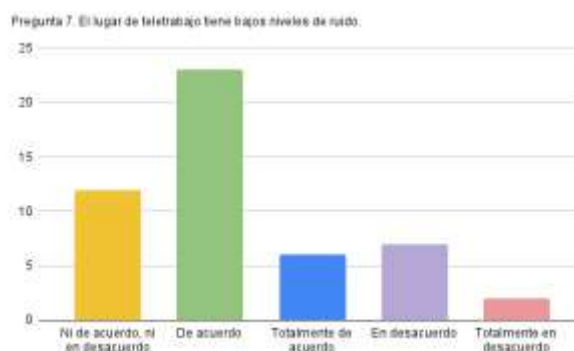


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: De los docentes encuestados el 80% asegura que su lugar de teletrabajo si cuenta con la ventilación apropiada, solo el 16 %, se encuentra en una posición neutral sobre esta interrogante, por otro lado, el 2% no cuenta con ventilación en su espacio de trabajo.

Gráfico 28. Pregunta Siete - Sección Tres

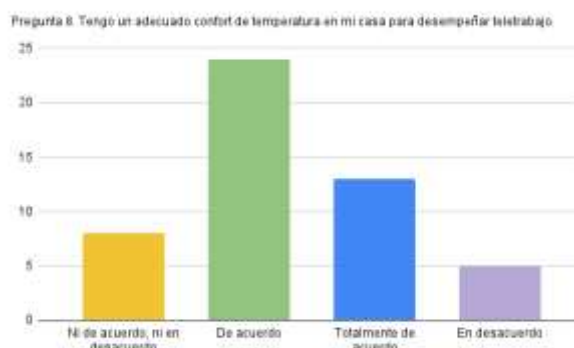


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: De los docentes encuestados el 18% su trabajo, se encuentra con altos niveles de ruido, lo que genera distracción, irritabilidad, estrés, etc. Mientras que el 24 % de los encuestados, se encuentra titubeante sobre esta interrogante, el ruido no afecte en sus labores, sin embargo, el 58% afirman que sus lugares de teletrabajo están libres de ruido, lo que provoca un mejor desarrollo y cumplimiento de sus objetivos.

Gráfico 29. Pregunta Ocho - Sección Tres



Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: De los docentes encuestados el 74 % aseguran que sus casas cuentan con la adecuada temperatura, lo que brinda confort para realizar sus diferentes actividades de trabajo, mientras que solo el 10% no cuenta con apropiada temperatura por lo que afecta a su salud y el cumplimiento oportuno de sus responsabilidades.

Gráfico 30. Calidad de vida laboral con relación a la salud ocupacional del teletrabajo.



Fuente: Elaboración propia

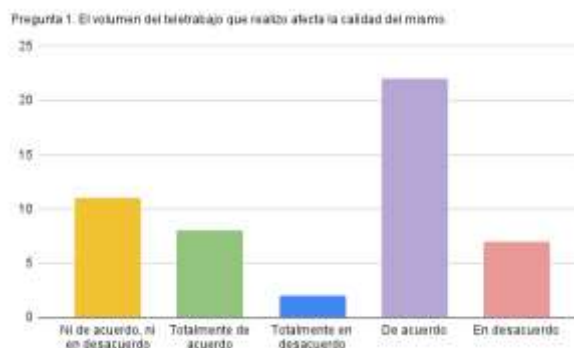
El en grafico 31, sobre la calidad de vida laboral con relación a la salud ocupacional, el teletrabajado si provoca un desgaste de energía, porque, se necesita de mayor atención y concentración para la realización de sus funciones como son; impartir clases, revisión de tareas, planificación de actividades, reuniones, investigación, tutorías de titulación, etc.

Además, el 68% de los docentes en su tiempo libre están siempre piensan en su trabajo lo que esto provoca estrés, es importante mencionar que, las condiciones ambientales de sus lugares de teletrabajo de la mayoría de los encuestados son las adecuadas, por, lo cual, sus procesos, se tornan mucho más fáciles, acompañados de la libertad y comodidad que produce estar en casa, estos aspectos motivantes mejoran la productividad de cada docente.

Sin embargo, entre el 25% a 30% de los encuestados no cuentan con las condiciones apropiadas para realizar sus funciones, lo que causa diferentes síntomas y a lo largo convertirse en patologías que afecten en su salud, y acorde con su trabajo afecta a la competitividad y el desarrollo, de esta forma, se afecta la calidad de vida laboral.

Análisis: Calidad de vida laboral con relación a los riesgos psicosociales del teletrabajo

Gráfico 31. Pregunta Uno – Sección Cuatro

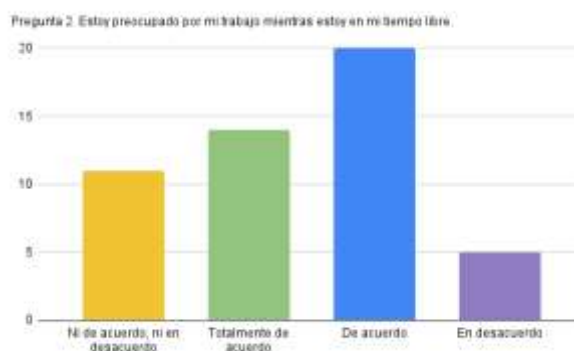


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: De los docentes encuestados el 60% asegura que la cantidad de tareas a su responsabilidad si afectan a la calidad de sus reportes, mientras que el 22% no toman una postura, por lo que la magnitud de trabajo no tiene que ver con la calidad del cumplimiento de sus obligaciones. Por otro lado, se tiene que el 18 % de los encuestados afirman que el volumen de trabajo no repercute en la calidad, por lo tanto, la calidad de vida laboral, se ve afectada por la cantidad de trabajo que tiene los docentes.

Gráfico 32. Pregunta Dos - Sección Cuatro

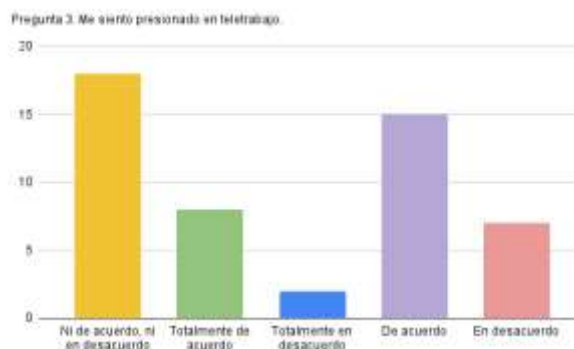


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: De los docentes encuestados solo el 16% aseguran estar tranquilos en el teletrabajo, por otro lado, el 56% afirman, que se sienten apresurados, debido a que comparten las actividades del hogar como las del trabajo en un mismo espacio, mientras que el 28 %, se encuentran en una posición neutral, por lo que no siente presión al realizar teletrabajo.

Gráfico 33. Pregunta Tres - Sección Cuatro

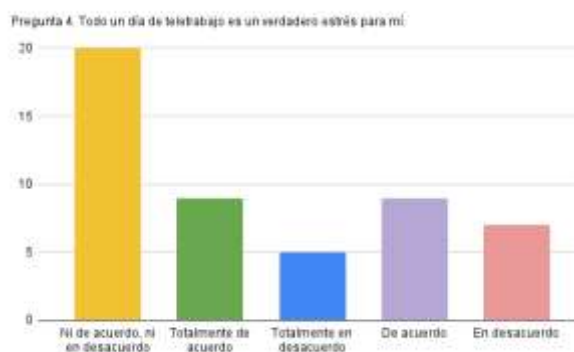


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: De los docentes encuestados solo el 18% aseguran que realizar teletrabajo no provoca presión, mientras que el 46 % están de acuerdo, que se sienten presionados en el teletrabajo, lo que esto ha provocado estrés debido a la carga de trabajo y su tiempo de cumplimiento.

Gráfico 34. Pregunta Cuatro - Sección Cuatro

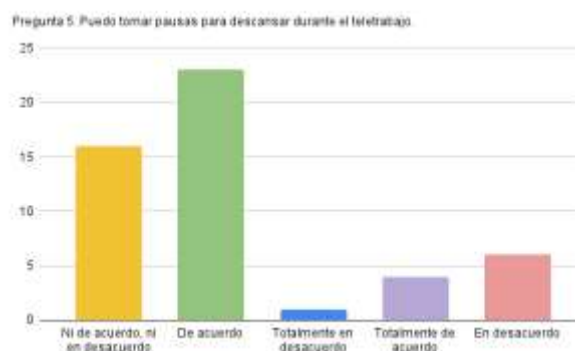


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: De los encuestados solo el 24% afirma que el teletrabajo no ha generado estrés en ellos, mientras que, el 36% de aseguran que sienten estrés con el teletrabajo, por la presión y cantidad de trabajo, y los factores del hogar; Sin embargo, el 40% no toma una posición concreta, por lo que el estrés no siempre es provocado por un solo estímulo, que en este caso son las actividades del teletrabajo, también, depende de la organización del hogar.

Gráfico 35. Pregunta Cinco- Sección Cuatro

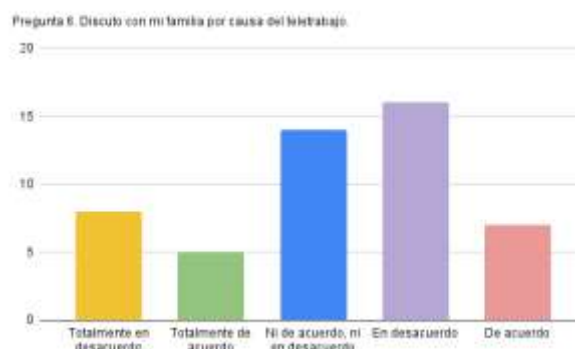


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: De los docentes encuestados, 54% afirman que el teletrabajo si les permite tomar descansos oportunos, de esta forma mejora su productividad, sin embargo, el 32% de los encuestados, se encuentran en una posición neutral, es este indicador no relevante en la realización del teletrabajo, por otro lado, solo el 13% asegura que el teletrabajo no le proporciona pausas.

Gráfico 36. Pregunta Seis - Sección Cuatro

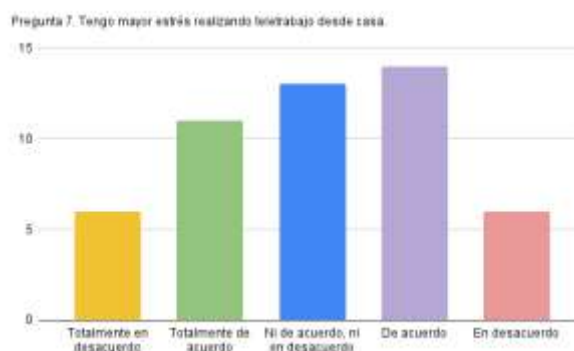


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: Según los docentes encuestados solo el 25 % tiene altercados con los miembros de su familia por el teletrabajo, esto es por a la falta de organización en tiempos y actividades para las cosas del hogar, en oposición el 48% afirma que el teletrabajo no provoca ningún tipo de debate con los miembros de su hogar, por lo que cada quien tiene su espacio y sus implementos tecnológicos, lo que propicia un buen ambiente familiar.

Gráfico 37. Pregunta Siete - Sección Cuatro

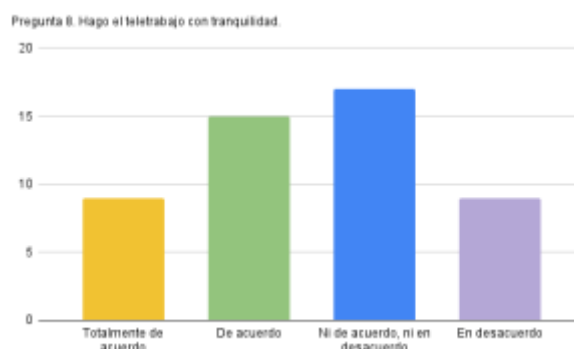


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 49 respuestas en total.

Análisis: De los docentes encuestados el 24% asegura que el estrés que genera de forma habitual el trabajo no aumentado al realizar teletrabajo, sin embargo, el 50 % dice que trabajar desde su casa le provoca mayor estrés, por lo que tiene que compartir el mismo ambiente familiar con relación a su trabajo, por otro lado, el 26 %, se encuentra indecisos. Por lo tanto, existen altos niveles de estrés desde que están bajo la modalidad de teletrabajo.

Gráfico 38. Pregunta Ocho - Sección Cuatro

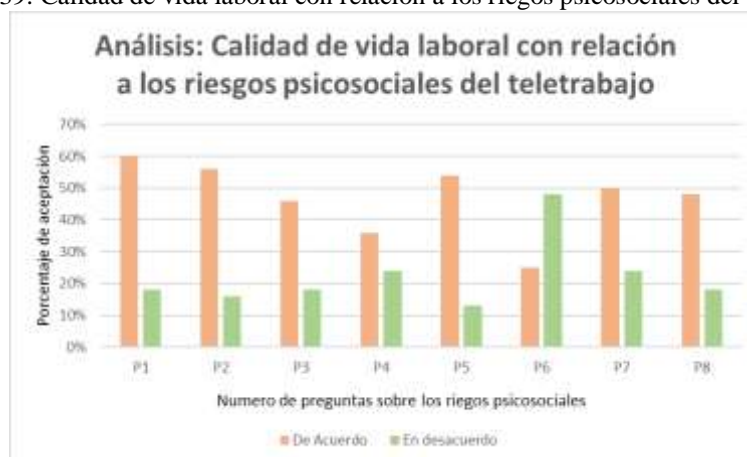


Fuente: Elaboración Propia

Nota: La puntuación que existe dentro de la encuesta es de 50 respuestas en total.

Análisis: De los docentes encuestados, solo el 18% asegura que no tiene tranquilidad en el teletrabajo, porque tienen que estar pendiente de las responsabilidades de casa, mientras que el 48 % dice que realiza con tranquilidad sus labores desde su casa, sin embargo, el 34%, se encuentra neutral, porque el sentirse tranquilo depende de muchos factores no solo del hogar sino económicos, sociales, etc.

Gráfico 39. Calidad de vida laboral con relación a los riesgos psicosociales del teletrabajo



Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico 39, se observa que el teletrabajo ha provocado riesgos psicosociales en los docentes como el estrés, debido a la presión y cantidad de trabajo, además, que está relacionado con los conflictos familia-trabajo por la falta de espacio, adecuado, organización de sus horarios y actividades del hogar, sin embargo, a pesar, que se percibe un alto índice de estrés, los docentes dicen que el teletrabajo, también, les permite tener tiempo de descanso, y realizan sus actividades con tranquilidad porque no hay la presión constante de un jefe, permitiéndole de esa manera ser libre en su espacio y tiempo.

3.2. Análisis general de las dimensiones de la encuesta

En este apartado, se hizo un resumen general de los resultados encontrados en las dimensiones que, se menciona en la figura 1. Como, se observa, se ha realizado un análisis minucioso sobre las interrogantes de cada dimensión, es importante mencionar que la dimensión teletrabajo las personas, se adaptaron sin inconvenientes, tanto como a las actividades familiares como laborales, es por ello que esta la aceptación de esta dimensión favorece a la calidad de vida laboral de los docentes porque, se sienten el apoyo de su familia lo que provoca un mejor desenvolvimiento en el área laboral.

De igual forma la dimensión satisfacción es un estímulo positivo para una excelente calidad de vida laboral, se encontró que la mayoría de los docentes, se sienten satisfechos con esta modalidad, que genera mayor productividad y mejoras en su rendimiento.

Por otro lado, se tiene la dimensión salud ocupacional, se dice que esta dimensión si beneficia a la calidad de vida laboral porque los docentes aseguran que cuentan con los adecuados los factores ergonómicos, sin embargo, en esta dimensión algunos docentes afirman que la cantidad de trabajo provoca un cansancio extremo, afecta de esta manera a sus actividades familiares.

Por último, hay la dimensión de riesgos psicosociales donde, se evalúa la cantidad de trabajo y la aceptación del mismo, se obtiene que los docentes, se encuentran tranquilos al permanecer en el confort de su hogar y desde ahí trabajar lo que ayuda a la satisfacción y tener una mejor calidad de vida, sin embargo, un aspecto importante en esta dimensión es el estrés que en su gran mayoría los docentes presentan.

3.3. Los efectos de la implementación del teletrabajo en la calidad de vida laboral

En consecuencia, se diría que el teletrabajo ha sido beneficioso la para calidad de vida de los docentes, como, se detalla uno de los efectos es la productividad, los docentes, se sienten más productivos al momento de realizar sus trabajos, alcanzan los objetivos planteados y a su vez obtiene tiempo para las obligaciones del hogar. De igual forma la transigencia de su tiempo para cumplir con sus deberes es un aspecto importante debido a que es un estímulo motivante, que le permite dar atención a aspectos personales como laborales.

Por otro lado, la calidad de vida laboral es la adecuado debido a que los docentes, se sienten satisfechos con las actividades y control de sus superiores, lo que provoca mayor retención del personal y bajos índices de rotación, de la misma forma, la sensación de mayor productividad y el desafío de llevar acabo dos tareas importantes como son las del hogar y las del trabajo hacen que los trabajadores, se vuelvan más competentes, por lo que de esta manera el teletrabajo contribuye de forma significativa al crecimiento profesional como personal.

Otro de los efectos del teletrabajo es que los docentes, se sienten satisfechos debido al control enfocado al teletrabajo es el adecuado incluso mejor que en la modalidad presencial, se disminuye de esta forma uno de los riesgos psicosociales, que se da por el control intenso del ritmo de trabajo de esta forma mejora la calidad de vida laboral del docente.

El teletrabajo tiene un efecto real en la vida de los trabajadores, a pesar de encontrarse teletrabajo desde su casa, se diría que las condiciones del lugar del trabajo son las pertinentes, se permite de esta forma una salud adecuada de los empleados, deja de lado el absentismo laboral, los riesgos de enfermedades virales, etc.

Al tener bajos niveles de luz y óptima ventilación y encontrarse en un lugar sin ruido todo esto reduce los niveles de ansiedad y los individuos, se sienten felices, sanos, y productivos, se percibe de esta forma mejoras visibles de resultados, sin embargo, existen una dimensión que nos llama la atención que son los riesgos psicosociales, en este aspecto la calidad de vida de los trabajadores, se torna pesada, debido al estrés, que se genera, por la falta de conocimientos sobre las TIC's, carga de trabajo, el tiempo de presentación de sus labores, y los factores del hogar.

Estas características, se mejoran para que el teletrabajo proporcione al cien por cien una excelente calidad de vida laboral; Por último, se diría que el teletrabajo es una modalidad que ha generado mucha utilidad para los empleados como los empleadores, se reduce gastos de movilización, índices de rotación y absentismo y mejora las competencias y productividad de cada uno de ellos.

En su mayoría, se encuentra que esta modalidad es gratificante para ambas partes tanto para los docentes porque tiene flexibilidad y autonomía, lo que permite realizar diferentes actividades y para la institución porque reduce costos, mayor cumplimiento en los objetivos y mejora las competencias, es importante mencionar que el 56 % afirman que sí, que la calidad de vida laboral si, se restableció con la implementación del teletrabajo debido, a las personas ocupan el tiempo de movilización en dar atención a sus pendientes personales, existe disminución de ciertos riesgos psicosociales, como el acoso laboral y sexual, que se produce en un ambiente de trabajo hostil, además, que, se prolonga el tiempo de estadía en casa, se permite de esta forma armonizar las relaciones familiares, etc.

CONCLUSIONES

- La sistematización de los referentes teóricos y metodológicos con relación al proyecto de titulación, según la recopilación de la información en la mayoría de investigaciones, se determina que el teletrabajo está ligado al uso y funcionamiento de las Tecnologías de Información y Comunicaciones, Además, es una modalidad de trabajo que influye positivamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores, porque mejora la satisfacción laboral, disminuye los riesgos psicosociales y busca una salud ocupacional óptima. Contribuye el aumento de la productividad debido, que se genera compromiso con el trabajo autónomo y una cultura de responsabilidad. Por lo tanto, las organizaciones que utilizan esta modalidad disminuyen el ausentismo laboral y, se vuelven más competitivas.
- El diagnóstico sobre la calidad de vida laboral en los docentes a mejorar con la implementación del teletrabajo, debido a que tiene una gran aceptación por parte de los empleados y de sus familias, también, observa que existen altos índices de satisfacción con relación a las actividades y características del teletrabajo, Sin embargo, esta modalidad de trabajo provoca un gran desgaste de energía porque, se necesita mayor atención y concentración para la realización de sus funciones, además, que, se encuentra que el teletrabajo en los docentes a provoca un riesgo psicosocial llamado estrés, viéndose la mayoría de ellos afectados por la cantidad de trabajo y la falta de tiempo para sus entregas.
- La identificación de los efectos que tiene el teletrabajo en la calidad de vida laboral, se obtiene que son efectos positivos, debido a que las personas que realizan teletrabajo tienen mayor libertad en el manejo de su tiempo, lo que provoca, que se desenvuelvan mejor en su área de trabajo. Se percibe un mayor cumplimiento de objetivos, disminución de los índices de riesgos psicosociales, satisfacción con su trabajo y mejoras en la salud ocupacional de los docentes.

RECOMENDACIONES

- Llevar a cabo una revisión más profunda respecto a la calidad de vida laboral, específicamente en definiciones, que se relación directamente con el área laboral, investigaciones más actuales, que permite una visión más amplia específica de lo que es la calidad de vida laboral.
- Promover una cultura de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo, brindar capacitaciones a directivos de empresas para conocer los pro y contra de tener empleados bajo esta modalidad y de la misma forma capacitar a los empleados para, que, se postulen a puestos tele-trabajables.
- Es importante que las instituciones den un apartado en las matrices de competencias donde, se mencione que tipo de funciones son tele-trabajables y cuáles no, de esta forma, se tendría una visión más amplia de las competencias y de las actividades, que se realizan desde casa para disminuir los índices de estrés provocados por la cantidad de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvear, F. (2016). *Cuantificación espectrofotométrica de compuestos fenólicos y actividad antioxidante en distintos berries del Cono Sur de América*. *Scielo*, 4(27), 168-174.
- Alves, P. (2018). *Factores que interfieren en la calidad de las relaciones interpersonales de alumnos de enfermeira. Relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar*, 20(2), 7-40.
- Arevalo, L. (2020). *El Teletrabajo; Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida?. Tecnología y Sociedad. La sociedad cambiante*, 4(14), 95 - 124.
- Arias Gómez, E. (2018). *Perfil y competencias del docente universitario recomendados por la UNESCO y la OCDE*. *Atlante*, 4(10), 12-26.
- Avedaño, L. (2018). *Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios*. *Revista de investigación en psicología*, 3(12), 119-134.
- Ayala, M. (2018). *Tratado de psicología del trabajo. Calidad de vida laboral*, 10(6), 161-186.
- Barbosa, V. (2013). *Teletrabajo, liderar y trabajar en quipos a distancia* (Vol. 6(1)). Buenos Aires: Dunken.
- Benavides, L. (2020). *Social responsibility, quality of work life and motivation to contribute in the nigerian society*. *Journal of Business Ethics*. *Scielo*, 11(3), 219 - 233.
- Bernal, L. (2015). *Principales características psicosociales de adolescentes con intento suicida*. *Scielo*, 26(2), 182-189.
- Boada y Tous. (2018). *Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral*. *Salud Uninorte*. *Scielo*, 3(22), 542 - 560.

- Buelvas, L. (2016). *Estudio experimental de la calidad de vida laboral en mipymes turísticas*. *Revista global de negocios*, 6(24), 1-16.
- Buira, J. (2012). *El teletrabajo, entre el mito y la realidad*. UOC.
- Bustamante, D. P. (2020). *Desde Cualquier Lugar: El Desafío Del Teletrabajo*. Amazon Digital Services.
- Cajamarca Carrasco, D. I. (2021). *Ergonomía y la práctica docente en el contexto remoto*. *Revista científica*, 14(3), 4.
- Campbell, B. (2020). *Rethinking sustained competitive advantage from human capital*. *Academy of Management Review*. *Researchgate*, 3(9), 376 - 395.
- Castillo, M. (2020). *Experiencia de enseñanza usando metodologías activas, y tecnologías de información y comunicación en estudiantes de medicina del ciclo clínico*. *Scielo*, 8(16), 65-76.
- Civit Alaminos, C. (2000). *Implantación del teletrabajo en la empresa*. *Udima*, 21(7), 6-8.
- Constitución de la República del Ecuador*. (20 de 10 de 2008). Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Denfeld, J. (2018). *Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral*. *Salud Uninorte*. *Scielo*, 2(14), 542-560.
- Diazgranados Quimbaya, L. A. (2014). *El acoso laboral, análisis conceptual y comparado*. Bogota: Universidad Católica de Colombia.
- Domínguez, G. (2020). *To the promotion of work life quality using the paradigm of managerial coaching*. *Researchgate*, 8(3), 7440 - 7448.

- Flores, R. (2012). *Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia* (Vol. 5(1)). Guanajuato: Universidad de Guanajuato.
- Flores, S. (2018). *Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. Zerbitzuan. Dialnet*, 10(12), 95-107.
- González López, L. (2001). *Satisfacción y motivación en el trabajo*. Madrid: Díaz de Santos, S. A.
- Granados, I. (2021). *La vida laboral frente a la tecnología. Fundación Científica y Tecnológica de la ACHS*, 7(2), 50-62.
- Grinnell, B. (1997). *The MAD-related protein Smad7 associates with the TGF β receptor and functions as an antagonist of TGF β signaling.. Pubmed*, 5(6), 1165-1173.
- Grote y Guest. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81. *Scielo*, 2(11), 58-51.
- Hannoun, F. (2018). *Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo: evidencia empírica para España. Revista Internacional de Sociología*, 3(7), 1 - 14.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Cuyo: Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Económicas.
- Heiskanen y Jokinen. (2016). *Calidad de vida laboral, compartir conocimiento como variables relacionadas del cambio organizacional. Redalyc*, 2(12), 79-90.
- Hermosa R, A. M., & Perilla T, L. E. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 15(20), 11.
- Hernandez, D. (2019). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Edeed.

- Herrera, F. (2019). *Las corrientes filosóficas en base al conocimiento*. Mexico: Leed.
- Hyrol, V. (2018). *Un estudio sobre los discursos del envejecimiento productivo desde los jubilados empleados en la empresa*. *Universidad Andres bello*, 36-67.
- Imafidon Tongo, C. (2015). *Social responsibility, quality of work life and motivation to contribute in the nigerian society*. *Journal of Business Ethics*.
- INEN. (2021). *Desarrollo del trabajo remoto en la unidad orgánica de recursos humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (tesis de maestría)*. lima , Peru: Universidad Cesar Vallejo .
- Íñiguez Rueda, L. (2022). *La Psicología Social como Crítica: Continuismo, Estabilidad y Efervescencias*. Santiago de Chile: Arcis.
- Kim y Ryu. (2015). *The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational*. *Scielo*, 5(14), 51-58.
- Kim, M. (2015). *Structural equation modeling of quality of work life in clinical nurses based on the culture-work-health model*. *Pubmed*, 9(16), 879-889.
- Locke, M. (2016). *Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá, Colombia*. *Acta Colombiana de Psicología*, 18(7), 79 - 90.
- Luzuriaga, M. (2016). *El mejoramiento de la calidad de vida laboral como estrategia para vigorizar la capacidad de gestión municipal*. *UNL*, 5(14), 23-42.
- Ministerio de Trabajo. (Agosto de 2016). *Acuerdo ministerial, Teletrabajo*. Quito, Pichincha, Ecuador.

- Muy, A. (2020). *Rethinking sustained competitive advantage from human capital*. *Academy of Management Review*. 20(42), 376 - 395.
- Navarro, N. (2020). *Teletrabajo, vivir y trabajar mejor*. Profit.
- Nazie, Q. (2017). *Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá, Colombia*. *Redalyc*, 17(5), 79-90.
- Olivares, A. (2018). *Metodología didáctica y modelos pedagógicos en la enseñanza preuniversitaria de la Comunidad de Madrid*. *Comunitania. Dialnet*, 1(45), 103-124.
- Osio Havriluk, L. (2010). *El Teletrabajo: Una opción en la era digital*. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Otzen, T. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. *Scielo*, 9(3), 227-232.
- Patlan Perez, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. Ciudad de Mexico: Manuel Moderno S.A.
- Perez, M. (2016). *El mejoramiento de la calidad de vida laboral como estrategia para vigorizar la capacidad de gestión municipal*. *Atlante*, 16(4), 35-56.
- Proaño, J. (2019). *Desarrollo profesional y puesto de trabajo*. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(21), 111 - 137.
- Quiroz, S., Fernández Serrano, J., Astudillo Cavieres, E., & Andrea. (2016). *MODELO INTERACTIVO EN RED PARA EL APRENDIZAJE*. *Revista de Medios y Educación*, 12(19), 49.
- Ramírez, A. (2012). *Servicios de salud ocupacional*. *Scielo Perú*, 10(26), 4.
- Ramos Galarza, C. (2020). *Los alcances de una investigación*. Los alcances de una investigación.

- Roca Pulido, J. C. (2021). *Teletrabajo, una vision multidisciplinar*. España: Universidad de Huelva.
- Rubiano y Florero. (2016). *Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia*. *Acta Colombiana de Psicología*, 5(24), 79-90.
- Sagardoy de Simon, I. (2022). *Puntos Criticos en relacion al teletrabajo*. Dikinson.
- Salas, D. (2021). *actors affecting quality of work life: An. Global Journal Of Management And Business Research*. *Global Journals*, 1(40), 12 - 18.
- Salgado, F. (2015). *Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral*. *Scielo*, 19(8), 23-45. Obtenido de Scielo.
- Salgado, L. (15 de Abril de 2021). *Factores asociados a la disposición por el teletrabajo entre docentes universitarios*. *Scielo*, 3(15), 32-46.
- Sánchez, A. (2018). *Quality of work life as a mediator between emotional labor and work family interference*. *Journal of Business and Psychology*, 5(13), 245 - 255.
- Sirgy, D. (2017). *Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life*. *Redalyc*, 6(11), 58-81.
- Surienty, F. (2018). *Prácticas de recursos humanos que impactan la estrategia de sostenibilidad ambiental*. *Innovar*, 2(28), 11-23.
- Tapasco, F. (2016). *Factores asociados a la disposición por el teletrabajo*. *Revista de Investigacion UNMSM*, 4(19), 25-35.

- Toro Armendáriz, E. (2018). *Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad*. Quito: Creative Commons.
- Toro, I. (2006). *Método y conocimiento, metodología de la investigación*. Medellín: Universidades EAFIT .
- Torres y Tomás. (2020). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social*. *Psicothema*, 3(12), 828-836.
- Umar, J. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. *Scielo*, 17(3), 58-81.
- Uquillas, L. (2018). *Retos de la educación virtual en el proceso enseñanza aprendizaje*. *Dominio de las Ciencias*, 18(10), 1201 - 1220.
- Ureña, B. (2019). *Preferencias estudiantiles de cursos libres sobre las modalidades de fitness o wellness según sexo*. *Educare*, 11(5), 207-220.
- Vaca, J. (2018). *Teletrabajo y neurotecnología*. Argentina: Granica s.a.
- Velasco, L. (Mayo de 2018). *Metodología de mejora de la gestión de mantenimientos para elevar la disponibilidad de los grupos electrógenos (Master's thesis)*. Chimborazo, Riobamba, Ecuador : Escuela Superior politecnica de chimborazo .
- Velez, A. (2022). *Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral*. *Salud Uninorte*. *Scielo*, 18(5), 542 - 560.
- Ventura, J. (2017). *El tamaño de la muestra:¿ Cuántos participantes son necesarios en estudios cualitativos?* *Scielo*, 9(28), 50-62.

ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario de Calidad de vida laboral con la implementación del teletrabajo.

Instrucciones: Por favor conteste todas las preguntas, no deje espacios en blanco. Tenga en cuenta que el siguiente cuestionario es anónimo para garantizar la confidencialidad de la información

Información Sociodemográfica:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad:años cumplidos

Estado Civil: Soltero/a(); Casado(); Unión Libre(); Separado o divorciado(); Viudo()

Tiene hijos: Si () No ()

A continuación, aparecen una serie de afirmaciones relacionadas con la implementación del teletrabajo, por favor indíquenos que tan de acuerdo están con ellas.

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Cuando comenzó a trabajar desde el hogar, se adaptó sin inconvenientes					
2	Al momento de desarrollar sus actividades laborales, usted, se siente más cómodo trabajando por objetivos					
3	Cuando comenzó a trabajar desde el hogar, la familia, se adaptó a la nueva forma de trabajo					
4	A su entender el teletrabajo impactó de manera positiva en la familia					
5	A su entender el trabajar desde su hogar mejoró sus relaciones sociales					

6	El hecho de trabajar normalmente desde el hogar genera una sensación de mayor productividad					
7	El hecho de trabajar normalmente desde el hogar genera una sensación de mayor concentración y atención en las tareas					
8	La familia considera que usted trabaje desde el hogar como un aspecto positivo					
9	Trabajar normalmente desde el hogar le permite dar mayor atención a las responsabilidades laborales					
10	Trabajar normalmente desde el hogar le permite dar mayor atención a las responsabilidades familiares					
11	Entiende que la modalidad de teletrabajo es un beneficio tanto para el colaborador como para la compañía					
12	¿El teletrabajo contribuye positivamente en la calidad de vida del colaborador?					

A continuación, se refieren a su nivel de satisfacción laboral por favor indíquenos que tan satisfecho, se encuentra

		1. Muy insatisfecho/a	2. Insatisfecho/a	3. Ni Satisfecho/a Ni Insatisfecho/a	3. Satisfecho/a	4. Muy Satisfecho/a
1	¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que teletrabaja?					

2	¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en teletrabajo?					
3	¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?					
4	¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?					
5	¿Con los objetivos que debe alcanzar en teletrabajo?					
6	¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que teletrabaja?					
7	¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día?					

A continuación, aparecen una serie de afirmaciones relacionadas con la salud ocupacional. por favor indiquenos que tan de acuerdo están con ellas.

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Cuando termino de trabajar quedo demasiado cansado para hacer las cosas que me gustaría hacer					
2	Estoy preocupado por mi trabajo mientras estoy en mi tiempo libre					
3	Estoy cansado en el trabajo debido a las cosas que debo hacer en la casa					
4	El espacio que dispone para su teletrabajo es el adecuado					
5	El lugar de teletrabajo cuenta con buena iluminación.					
6	El lugar de teletrabajo cuenta con ventilación.					
7	En el lugar de teletrabajo existen bajos niveles de ruido					
8	Tengo un adecuado confort de temperatura en mi casa para desempeñar teletrabajo					

A continuación, aparecen una serie de afirmaciones relacionadas con los riesgos psicosociales. por favor indíquenos que tan de acuerdo están con ellas.

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Siento que el volumen de trabajo que realizo afecta la calidad del mismo					

2	Me siento ocupado o apresurado en el teletrabajo					
3	Me siento presionado en teletrabajo					
4	Todo un día de teletrabajo es un verdadero estrés para mí					
5	Puedo tomar pausas para descansar durante el teletrabajo					
6	Discute con mi familia por causa del teletrabajo					
7	Tengo mayor estrés si trabajo desde casa					
8	Hago el teletrabajo con tranquilidad					

Anexo 2.



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTA

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **Cuestionario Calidad de Vida Laboral con la Implementación del Teletrabajo**, que es parte del proyecto de investigación "calidad de vida laboral con la implementación del teletrabajo", desarrollado por Sophia Rivera G., estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por los colaboradores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, que se encuentran divididos por cuatro Cargos: Coordinadores, Supervisores, Asistentes y líder de cada área.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

Plantilla Juicio de Especialistas

Objetivo: Validar el instrumento por juicio de especialista en el área.

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el instrumento. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

DISEÑO TÉCNICO DEL TEST [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Planeación de la prueba						X
Formato de los reactivos						X
Análisis de reactivos						X
Validez, confiabilidad y sesgo						X

Comentario:

Ninguno / todo a satisfacción



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del cuestionario Calidad de Vida Laboral con la Implementación del Teletrabajo, conforme los propósitos del proyecto.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		
12	La sintaxis es apropiada	X		X		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X		
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	X		X		

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del cuestionario Calidad de Vida Laboral con la Implementación del Teletrabajo

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

V	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Cuando comenzó a realizar teletrabajo, se adaptó sin inconvenientes	X		X		X		
2	Al momento de desarrollar sus actividades laborales, usted se siente más cómodo trabajando por objetivos	X		X		X		
3	Cuando comenzó a teletrabajo, la familia se adaptó a la nueva forma de trabajo	X		X		X		
4	A su entender el teletrabajo impactó de manera positiva en la familia	X		X		X		
5	A su entender el teletrabajo mejoró sus relaciones sociales	X		X		X		
6	El hecho de realizar teletrabajo genera una sensación de mayor productividad	X		X		X		
7	El hecho de realizar teletrabajo genera una sensación de mayor concentración y atención en las tareas	X		X		X		
8	La familia considera que el teletrabajo desde el hogar como un aspecto positivo	X		X		X		
9	Realizar teletrabajo le permite dar mayor atención a las responsabilidades laborales	X		X		X		
0	Realizar teletrabajo le permite dar mayor atención a las responsabilidades familiares	X		X		X		
1	Entiende que la modalidad de teletrabajo es un beneficio tanto para el colaborador como para la compañía	X		X		X		
2	El teletrabajo contribuye positivamente en la calidad de vida del colaborador?	X		X		X		
3	¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que teletrabaja?	X		X		X		
4	¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en teletrabajo?	X		X		X		
5	¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?	X		X		X		
6	¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
7	¿Con los objetivos que debe alcanzar en teletrabajo?	X		X		X		
8	¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que teletrabaja?	X		X		X		

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
 CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

19	¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día?	X		X		X	
20	Cuando termino de teletrabajar quedo demasiado cansado para hacer las cosas que me gustaría hacer	X		X		X	
21	Estoy preocupado por mi trabajo mientras estoy en mi tiempo libre	X		X		X	
22	Estoy cansado en el teletrabajo debido a las cosas que debo hacer en la casa	X		X		X	
23	El espacio que dispone para su teletrabajo es el adecuado	X		X		X	
24	El lugar de teletrabajo cuenta con buena iluminación.	X		X		X	
25	El lugar de teletrabajo cuenta con ventilación.	X		X		X	
26	En el lugar de teletrabajo existen bajos niveles de ruido	X		X		X	
27	Tengo un adecuado confort de temperatura en mi casa para desempeñar teletrabajo	X		X		X	
28	Siento que el volumen del teletrabajo que realizo afecta la calidad del mismo	X		X		X	
29	Me siento ocupado o apresurado en el teletrabajo	X		X		X	
30	Me siento presionado en teletrabajo	X		X		X	
31	Todo un día de teletrabajo es un verdadero estrés para mí	X		X		X	
32	Puedo tomar pausas para descansar durante el teletrabajo	X		X		X	
33	Discute con mi familia por causa del teletrabajo	X		X		X	
34	Tengo mayor estrés realizando teletrabajo desde casa	X		X		X	
35	Hago el teletrabajo con tranquilidad	X		X		X	

 Observaciones: Ninguna
Área de formación profesional del/a evaluador/a:

 Nombre: Eleonor Virginia Pardo Paredes

 Empresa: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato

 Cargo que ocupa: Docente titular auxiliar - Escuela de Psicología

 Tiempo dentro del cargo: siete años

 Último grado académico alcanzado: Magister en Gestión del Talento Humano


Firma y sello de la institución.

Anexo 3.



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTA

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **Cuestionario Calidad de Vida Laboral con la Implementación del Teletrabajo**, que es parte del proyecto de investigación "calidad de vida laboral con la implementación del teletrabajo", desarrollado por Sophia Rivera G., estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por los colaboradores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, que se encuentran divididos por cuatro Cargos: Coordinadores, Supervisores, Asistentes y líder de cada área.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

Plantilla Juicio de Especialistas

Objetivo: Validar el instrumento por juicio de especialista en el área.

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el instrumento. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

DISEÑO TÉCNICO DEL TEST [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Planeación de la prueba						X
Formato de los reactivos						X
Análisis de reactivos						X
Validez, confiabilidad y sesgo						X

Comentario:

Ninguno / todo a satisfacción



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del cuestionario Calidad de Vida Laboral con la Implementación del Teletrabajo, conforme los propósitos del proyecto.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		
12	La sintaxis es apropiada	X		X		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X		
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X		
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	X		X		

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del cuestionario Calidad de Vida Laboral con la Implementación del Teletrabajo

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

N	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Cuando comenzó a realizar teletrabajo, se adaptó sin inconvenientes	X		X		X		
2	Al momento de desarrollar sus actividades laborales, usted se siente más cómodo trabajando por objetivos	X		X		X		
3	Cuando comenzó a teletrabajo, la familia se adaptó a la nueva forma de trabajo	X		X		X		
4	A su entender el teletrabajo impactó de manera positiva en la familia	X		X		X		
5	A su entender el teletrabajo mejoró sus relaciones sociales	X		X		X		
6	El hecho de realizar teletrabajo genera una sensación de mayor productividad	X		X		X		
7	El hecho de realizar teletrabajo genera una sensación de mayor concentración y atención en las tareas	X		X		X		
8	La familia considera que el teletrabajo desde el hogar como un aspecto positivo	X		X		X		
9	Realizar teletrabajo le permite dar mayor atención a las responsabilidades laborales	X		X		X		
0	Realizar teletrabajo le permite dar mayor atención a las responsabilidades familiares	X		X		X		
1	Entiende que la modalidad de teletrabajo es un beneficio tanto para el colaborador como para la compañía	X		X		X		
2	El teletrabajo contribuye positivamente en la calidad de vida del colaborador?	X		X		X		
3	¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que teletrabaja?	X		X		X		
4	¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en teletrabajo?	X		X		X		
5	¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?	X		X		X		
6	¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
7	¿Con los objetivos que debe alcanzar en teletrabajo?	X		X		X		
8	¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que teletrabaja?	X		X		X		



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

19	¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día?	X		X		X	
20	Cuando termino de teletrabajar quedo demasiado cansado para hacer las cosas que me gustaría hacer	X		X		X	
21	Estoy preocupado por mi trabajo mientras estoy en mi tiempo libre	X		X		X	
22	Estoy cansado en el teletrabajo debido a las cosas que debo hacer en la casa	X		X		X	
23	El espacio que dispone para su teletrabajo es el adecuado	X		X		X	
24	El lugar de teletrabajo cuenta con buena iluminación.	X		X		X	
25	El lugar de teletrabajo cuenta con ventilación.	X		X		X	
26	En el lugar de teletrabajo existen bajos niveles de ruido	X		X		X	
27	Tengo un adecuado confort de temperatura en mi casa para desempeñar teletrabajo	X		X		X	
28	Siento que el volumen del teletrabajo que realizo afecta la calidad del mismo	X		X		X	
29	Me siento ocupado o apresurado en el teletrabajo	X		X		X	
30	Me siento presionado en teletrabajo	X		X		X	
31	Todo un día de teletrabajo es un verdadero estrés para mí	X		X		X	
32	Puedo tomar pausas para descansar durante el teletrabajo	X		X		X	
33	Discute con mi familia por causa del teletrabajo	X		X		X	
34	Tengo mayor estrés realizando teletrabajo desde casa	X		X		X	
35	Hago el teletrabajo con tranquilidad	X		X		X	

Observaciones: Ninguna

Área de formación profesional del/a evaluador/a:Nombre: Grace LescanoEmpresa: Ponticia Universidad Católica del Ecuador Sede AmbatoCargo que ocupa: Docente - Escuela de PsicologíaTiempo dentro del cargo: Dos añosUltimo grado académico alcanzado: Magister en Gestión del talento Humano

Firma y sello de la institución.

○