



**UNIVERSIDAD  
INCA GARCILASO DE LA VEGA**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL**

**“RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCION DEL TELETRABAJO Y LA  
CALIDAD DE VIDA LABORAL: UN ESTUDIO EN PROFESIONALES DE  
LA CIUDAD DE CUSCO”**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**

**BACHILLER: JUAN MISAEL SILVA MOSTAJO**

<https://orcid.org/0009-0006-9835-3403>

**ASESOR:**

**MG. MARÍA LEOVINA MELÉNDEZ MENDOZA**

<https://orcid.org/0009-0002-8623-0554>

**Lima - Perú - 2024**

# Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 04-abr.-2025 7:49 p. m. -05  
 Identificador: 2635572118  
 Número de palabras: 20418  
 Entregado: 1

INFORME FINAL TESIS Por Juan Misael Silva Mostajo

Índice de similitud	Similitud según fuente
24%	Internet Sources: 22% Publicaciones: 12% Trabajos del estudiante: 15%

< 1% match (Internet desde 19-oct.-2020) <a href="http://rabida.uhu.es/dspace/browse?authority=90&amp;type=author">http://rabida.uhu.es/dspace/browse?authority=90&amp;type=author</a>
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 04-jul.-2022) <a href="#">Submitted to Universidad Continental on 2022-07-04</a>
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 09-jun.-2024) <a href="#">Submitted to Universidad Continental on 2024-06-09</a>
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 26-dic.-2024) <a href="#">Submitted to Universidad Continental on 2024-12-26</a>
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 12-sept.-2023) <a href="#">Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia on 2023-09-12</a>
< 1% match (Internet desde 21-nov.-2020) <a href="https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4945412.pdf">https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4945412.pdf</a>
< 1% match (Internet desde 24-sept.-2022) <a href="https://www.ucel.edu.ar/images/2018/PDF_UCEL/invenio_30_junio_2013.pdf">https://www.ucel.edu.ar/images/2018/PDF_UCEL/invenio_30_junio_2013.pdf</a>
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 06-jun.-2022) <a href="#">Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola on 2022-06-06</a>
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 29-sept.-2023) <a href="#">Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola on 2023-09-29</a>
< 1% match (Internet desde 20-oct.-2023) <a href="https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/148623/1/rosunalTFM2023.pdf">https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/148623/1/rosunalTFM2023.pdf</a>
< 1% match (Internet desde 14-nov.-2024) <a href="https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/151219/2/bcallegasTFM0124memoria.pdf">https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/151219/2/bcallegasTFM0124memoria.pdf</a>
< 1% match (Internet desde 27-jul.-2016) <a href="https://prezi.com/osdlztwkegkr/modelo-de-proteccion-ante-vulnerabilidad-de-tipo-backdoor-para-servicios-http/">https://prezi.com/osdlztwkegkr/modelo-de-proteccion-ante-vulnerabilidad-de-tipo-backdoor-para-servicios-http/</a>
< 1% match (Internet desde 20-ene.-2018) <a href="https://prezi.com/tzebsh7xqbwq/influencia-de-los-dibujos-animados-en-la-conducta-lenguaje/">https://prezi.com/tzebsh7xqbwq/influencia-de-los-dibujos-animados-en-la-conducta-lenguaje/</a>
< 1% match (Internet desde 24-nov.-2018) <a href="https://prezi.com/gpztxfdar9v/proyeccion-de-ventas-del-producto/">https://prezi.com/gpztxfdar9v/proyeccion-de-ventas-del-producto/</a>
< 1% match (Internet desde 16-dic.-2023) <a href="https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/63655/TFG-J-556.pdf?isAllowed=y&amp;sequence=1">https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/63655/TFG-J-556.pdf?isAllowed=y&amp;sequence=1</a>
< 1% match (Internet desde 01-abr.-2025) <a href="https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/32033/TFG-L2135.pdf?is=&amp;sequence=1">https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/32033/TFG-L2135.pdf?is=&amp;sequence=1</a>
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 27-nov.-2023) <a href="#">Submitted to Universidad Gerardo Barrios de El Salvador on 2023-11-27</a>
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 06-dic.-2023) <a href="#">Submitted to Universidad Gerardo Barrios de El Salvador on 2023-12-06</a>
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 11-dic.-2023) <a href="#">Submitted to Universidad Gerardo Barrios de El Salvador on 2023-12-11</a>
< 1% match (Internet desde 30-nov.-2024) <a href="https://investigacion.upb.edu.co/ws/portalfiles/portal/68754860/Proyecto_de_Grado_Organizaciones_Saludables_Teletrabajo.pdf">https://investigacion.upb.edu.co/ws/portalfiles/portal/68754860/Proyecto_de_Grado_Organizaciones_Saludables_Teletrabajo.pdf</a>
< 1% match (Internet desde 05-dic.-2021) <a href="http://repositorio.upecen.edu.pe/bitstream/UPECEN/202/1/Relaci%c3%b3n%20entre%20las%20pensiones%20percibidas%20y%20la%20%20Huancayo%2c%202019.pdf">http://repositorio.upecen.edu.pe/bitstream/UPECEN/202/1/Relaci%c3%b3n%20entre%20las%20pensiones%20percibidas%20y%20la%20%20Huancayo%2c%202019.pdf</a>
< 1% match (Internet desde 05-jun.-2024) <a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/10788/T061_72695098_T.pdf?isAllowed=y&amp;sequence=1">https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/10788/T061_72695098_T.pdf?isAllowed=y&amp;sequence=1</a>
< 1% match (Internet desde 21-jun.-2024) <a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/11156/T061_72152418_T.pdf?isAllowed=y&amp;sequence=1">https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/11156/T061_72152418_T.pdf?isAllowed=y&amp;sequence=1</a>
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 04-feb.-2024) <a href="#">Submitted to Universidad Manuela Beltrán on 2024-02-04</a>

## **DEDICATORIA**

A mi familia y amistades por su apoyo y compañía durante este periodo de aprendizaje, así como también a todas las personas cuyos conocimientos y consejos formaron parte de este proceso.

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi agradecimiento a todas las personas que fueron partícipes voluntarios del estudio, por brindarme su tiempo, confianza e información para el presente trabajo de investigación. De la misma quisiera expresar mi agradecimiento a la Dra. María Leovina Meléndez Mendoza por la asesoría, orientación y herramientas ofrecidos para la elaboración de la tesis. Finalmente quisiera expresar mi agradecimiento a mi casa de estudios, la Universidad Inca Garcilaso de La Vega por el conocimiento que se me otorgó durante todos estos años de formación.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARATULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
<b>CAPÍTULO I FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>1</b>
1.1. Marco Teórico	1
1.1.1. El teletrabajo	1
1.1.2. Calidad de vida laboral	21
1.2. Estudios antecedentes sobre el objeto de estudio	37
1.2.1. Antecedentes internacionales	37
1.2.2. Antecedentes nacionales	39
1.3. Marco conceptual	42
<b>2. CAPÍTULO II EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	<b>44</b>
2.1. Planteamiento del problema	44
2.1.1. Definición del problema general y específico	48
2.2. Finalidad y objetivos de la investigación	48
2.2.1. Finalidad	48

	5
2.2.2. Objetivos de la investigación	48
2.2.3. Delimitación del estudio	49
2.2.4. Justificación e importancia del estudio.	49
2.3. Hipótesis y Variables	52
2.3.1. Supuestos teóricos	52
2.3.2. Hipótesis Principal y Especificaciones	54
2.3.3. Variables e Indicadores	55
<b>3. CAPÍTULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS</b>	<b>56</b>
3.1. Población y muestra	56
3.2. Tipo y Diseño a utilizar en el estudio	56
3.2.1. Tipo de investigación	56
3.2.2. Diseño de investigación	57
3.3. Técnica e instrumento de Recolección de Datos	58
3.4. Ética de la Investigación	59
3.5. Procesamiento de Datos	59
<b>4. CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	<b>61</b>
4.1. Presentación de resultados descriptivos	61
4.2. Contrastación de hipótesis:	69
4.3. Discusión de Resultados	70
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>71</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>71</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>72</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>72</b>

**ANEXOS**

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Variables e indicadores</i>	56
Tabla 2 <i>Nivel de percepción del teletrabajo en profesionales de la ciudad del Cusco</i>	63
Tabla 3 <i>Nivel de Calidad de vida laboral en profesionales de la ciudad del Cusco</i>	64
Tabla 4 <i>Nivel de percepción del teletrabajo según tipo de profesionales</i>	66
Tabla 5 <i>Percepción del teletrabajo y calidad de vida labora en profesionales</i>	68
Tabla 6 <i>Prueba de Rho de Spearman de correlación</i>	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>Esquema de diseño</i>	60
<b>Figura 2</b> <i>Nivel de percepción del teletrabajo en profesionales de la ciudad del Cusco</i>	63
<b>Figura 3</b> <i>Nivel de calidad de vida laboral en profesionales de la ciudad del Cusco</i>	65

## RESUMEN

El trabajo de investigación que lleva por título “Relación entre la percepción del teletrabajo y la calidad de vida laboral: un estudio en profesionales de la ciudad del Cusco” tuvo como objetivo general determinar la relación entre la percepción del teletrabajo y la calidad de vida laboral, en profesionales de la ciudad del Cusco. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, el diseño es no experimental, de tipo descriptivo- correlacional. La población y muestra fue de 150 colaboradores, profesionales de diferentes carreras, a lo cuáles se les aplicó un cuestionario compuesto por 56 ítems como instrumento para la recolección de datos.

El análisis estadístico descriptivo muestra que la prueba de correlación de Spearman cuenta con un coeficiente de 0.587, lo que revela una correlación positiva moderada entre la percepción del teletrabajo y la calidad de vida laboral en los profesionales de la ciudad del Cusco ( $p = 0.000 < 0.05$ ). Teniendo en cuenta estos resultados se llega a la conclusión de la existencia de una relación entre la percepción del teletrabajo y la calidad de vida laboral, también fortalece la idea de que el teletrabajo puede tener influjo en la calidad de vida laboral, debido a elementos como como mayor flexibilidad, reducción del tiempo de desplazamiento o mejor conciliación entre la vida personal y laboral. Sin embargo, la correlación moderada indica a la vez que otros factores pueden tener impacto en la calidad de vida laboral.

El trabajo plantea como objetivo principal determinar la relación entre la Percepción del Teletrabajo y la Calidad de Vida Laboral, en profesionales de la Ciudad del Cusco

**Palabras clave:** teletrabajo, calidad de vida laboral, productividad, flexibilidad, autonomía.

## ABSTRACT

The research study titled "Relationship Between Telework Perception and Quality of Work Life: A Study on Professionals in the City of Cusco" aimed to determine the relationship between the perception of telework and the quality of work life among professionals in the city of Cusco. The research follows a quantitative approach with a non-experimental, descriptive-correlational design. The population and sample consisted of 150 professionals from various fields, who were surveyed using a 56-item questionnaire as the data collection instrument.

The descriptive statistical analysis yielded results showing that the Spearman correlation test reported a coefficient of 0.587, indicating a moderate positive correlation between telework perception and quality of work life among professionals in Cusco ( $p = 0.000 < 0.05$ ). Based on these results, the study concludes that there is indeed a relationship between telework perception and quality of work life. Furthermore, the findings reinforce the idea that telework can influence the quality of work life due to factors such as greater flexibility, reduced commuting time, and improved work-life balance. However, the moderate correlation also suggests that other factors may impact the quality of work life.

The main objective of this work is to determine the relationship between the Perception of Teleworking and the Quality of Working Life in professionals from the City of Cusco.

**Keywords:** telework, quality of work life, productivity, flexibility, autonomy.

## INTRODUCCIÓN

El teletrabajo ha emergido como una modalidad laboral de gran relevancia en el contexto post-pandemia, transformando significativamente la dinámica de las organizaciones y el bienestar de los trabajadores. La crisis sanitaria global impulsó la adopción masiva del trabajo remoto, consolidándolo como una alternativa viable para diversas empresas y sectores. Sin embargo, relación con la calidad de vida laboral aún son objeto de debate e investigación, especialmente en entornos urbanos como Cusco, donde las condiciones laborales, la infraestructura tecnológica y los hábitos de trabajo presentan particularidades propias. Este estudio, titulado "La relación entre la percepción del teletrabajo la calidad de vida laboral: Un estudio en profesionales de la ciudad de Cusco ", tiene como propósito analizar la relación entre la percepción de la modalidad de teletrabajo y la calidad de vida laboral de los trabajadores en términos de autonomía, desarrollo personal, seguridad, equidad y salario, satisfacción laboral y balance entre la vida personal y profesional.

Por tal motivo, se parte de un marco teórico que aborda conceptos clave como teletrabajo, y calidad de vida laboral, apoyándose en estudios previos y modelos teóricos relevantes. Asimismo, se incluyen antecedentes nacionales e internacionales que han explorado fenómenos similares. El segundo capítulo desarrolla el planteamiento del problema y la delimitación del estudio, estableciendo la realidad problemática que ha motivado la investigación. En este apartado, se presentan los objetivos generales y específicos, la justificación e importancia del estudio, así como la formulación de la hipótesis principal y las hipótesis específicas. Además, se detallan las variables de análisis y sus respectivos indicadores, los cuales permitirán medir el

impacto del teletrabajo en los profesionales evaluados. En el tercer capítulo, se expone la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación, detallando el diseño de estudio, el tipo de enfoque, la población y muestra seleccionadas, así como las técnicas e instrumentos empleados para la recolección de datos. También se incluyen consideraciones éticas que garantizan la validez y confiabilidad del estudio, asegurando el respeto por los principios éticos en la investigación científica. El cuarto capítulo está dedicado a la presentación y análisis de los resultados obtenidos, con una contrastación de hipótesis que permitirá validar o refutar las relaciones planteadas entre las variables estudiadas. A partir de estos hallazgos, se discutirán sus implicancias en el contexto laboral de los profesionales y su relevancia para la toma de decisiones en empresas y organizaciones. Finalmente, el estudio concluye con un conjunto de conclusiones y recomendaciones orientadas a mejorar las condiciones del teletrabajo y promover el bienestar de los profesionales que se desempeñan bajo esta modalidad. Se espera que los resultados de esta investigación contribuyan a la formulación de políticas y estrategias que permitan optimizar la experiencia del teletrabajo, mitigando sus efectos negativos y potenciando sus beneficios en el ámbito laboral y personal.

## CAPÍTULO I

### FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Marco Teórico

##### 1.1.1. El teletrabajo

El teletrabajo ha evolucionado considerablemente desde su creación, impulsado por los avances tecnológicos, los cambios económicos y las transformaciones sociales. Sus orígenes se remontan a la década de 1970, cuando la crisis del petróleo y la necesidad de reducir el consumo de combustibles fósiles favorecieron su creación. Fue en 1973 cuando Jack Nilles introdujo el término “teletrabajo”. Según Sánchez (2010), si bien el concepto no fue utilizado explícitamente en su momento, ya se consideraba una estrategia emergente dentro de las nuevas políticas laborales.

Siguiendo el estudio de Sánchez (2010), en esta fase la European Community Telematics/Telework Forum (ECTF) identificó el punto de partida del Teletrabajo, que ya existía durante los años 80. Durante la época en la que el equipo de teletrabajo se centraba en cuestiones medioambientales y energéticas, se vio como una alternativa a renunciar al uso de los automóviles para desplazamientos laborales.

Sin embargo, el teletrabajo experimentó un crecimiento notable en la década de 1990, particularmente en áreas como la informática y las redes privadas virtuales. La expansión del uso del correo electrónico y la integración de programas de teletrabajo en las grandes empresas han favorecido un aumento de la productividad y una reducción de los costes operativos, lo que ha propiciado el desarrollo del outsourcing. (Sánchez, 2010).

En la década de 2000, la globalización jugó un papel crucial en la expansión del teletrabajo, facilitada por los avances en las telecomunicaciones y el aumento de la competencia en el sector, que reducía costos y ofrecía tarifas más económicas (Saavedra, 2023). En 2010, Sánchez ya había vaticinado que este tipo de trabajo se convertiría, al menos en parte, en una práctica habitual, perspectiva que apoyó Barrera al vaticinar que el teletrabajo dejaría de ser una innovación y se consolidaría como una práctica laboral habitual.

Desde entonces, el auge de las plataformas digitales y el crecimiento del autoempleo han fortalecido aún más el teletrabajo, brindando la oportunidad a muchas personas de trabajar de forma independiente desde cualquier parte del mundo, siempre que tengan acceso a Internet. (Saavedra, 2023).

La declaración de pandemia de COVID-19 en 2020 obligó a adoptar medidas drásticas para frenar la propagación del virus. Entre ellas, se implementaron cierres obligatorios, suspensión de actividades recreativas, cierre de negocios e industrias no esenciales e interrupción de clases presenciales (Mackay Castro et al., 2020). Como parte de la respuesta a la emergencia sanitaria y social, la Organización Mundial de la Salud recomendó el teletrabajo como medida preventiva para reducir la movilidad de la población y por tanto reducir la propagación del virus. (Ulate et al., 2020).

La crisis sanitaria ha cambiado profundamente la dinámica del trabajo, obligando a muchas empresas a adoptar el teletrabajo como única opción para seguir operando a pesar de las restricciones impuestas por la pandemia. Sin una preparación previa, los empleados tuvieron que adaptarse rápidamente a esta modalidad, utilizando

su hogar como oficina y dependiendo de las tecnologías de la información y la comunicación para realizar su trabajo. (Caicedo, 2021).

Debido a la pandemia, el teletrabajo ha crecido significativamente, aumentando el número de personas que adoptan esta forma de trabajo. Este cambio abrupto en la forma de trabajar ha consolidado el teletrabajo en diversos sectores, consolidándolo como una forma permanente de trabajar en muchos ámbitos. (Rodríguez, 2022).

#### **1.1.1.1 Categorías del teletrabajo**

Antes de abordar las categorías del trabajo propuestas por Colombo (2008), primeramente, es necesario realizar un desarrollo de del entendimiento que el mencionado autor tiene sobre el teletrabajo.

Colombo (2008) comprende el teletrabajo modalidad laboral que se desarrolla fuera de la oficina, haciendo uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para lograr los objetivos empresariales. De esta manera, Colombo (2008) describe el teletrabajo como una estrategia innovadora que deja a los empleados llevar a cabo sus funciones operativas fuera del entorno empresarial, tomando ventaja de la integración de las TIC.

A lo largo de los años, el teletrabajo ha sufrido una evolución, formando parte de la mejorar la calidad de vida de los empleados, el aumento la rentabilidad y potencialización de la productividad en las organizaciones. Según Colombo (2008), esta modalidad ha de requerir un conocimiento avanzado y la utilización intensiva de las TIC para optimizar el desempeño laboral. Entre los beneficios que ofrece, destacan:

- Reducción de costos relacionados a alquileres y mantenimiento de oficinas.
- Disminución del ausentismo, debido a que los empleados trabajan desde casa.
- Mayor flexibilidad en los horarios laborales, lo que permite a los colaboradores tener una gestión de su tiempo de manera independiente.
- Promoción de la responsabilidad individual, que favorece la autonomía organizacional.
- Mejora en la concordancia entre la vida laboral y personal, vigorizando la actitud positiva en el trabajo.

Colombo (2008) señala ciertas características necesarias del teletrabajo:

- Las tareas que se llevan fuera de la empresa tienen que cumplir con los mismos procedimientos que en un contexto presencial.
- Las nuevas tecnologías hacen que sea más sencilla la comunicación entre los integrantes del equipo sin que se requiera de un espacio físico común.
- Se trata de un modelo organizacional diferente al trabajo tradicional, lo que conlleva un replanteamiento en la comunicación interna y el seguimiento de tareas.
- Más allá de ser una tendencia pasajera, el teletrabajo se ha posicionado como una opción eficiente para la consecución de funciones de manera flexible, sacando las ventajas que ofrecen las TIC.

Por su parte, Fernández (2020) identifica tres aspectos cruciales del teletrabajo:

- Uso intensivo de herramientas tecnológicas y de comunicación, añadiendo las últimas innovaciones.

- Ejecución de las tareas a distancia, confiriendo mayor flexibilidad a los empleados.
- Instauración de estrategias para mejorar la eficiencia dentro de la empresa.

Si bien el teletrabajo ha ido ganando popularidad a nivel mundial, Colombo (2008) advierte sobre algunas desventajas de esta modalidad:

- Inseguridad laboral, debido a que algunos empleados perciben que su puesto puede ser eliminado con mayor facilidad.
- Falta de interacción entre los colaboradores, impactando la dinámica organizacional.
- Menores derechos laborales cuando se hace la comparación con el trabajo presencial.
- Ausencia de un ambiente laboral que tenga una estructura.

Según Colombo (2008), el teletrabajo puede clasificarse en diferentes categorías que benefician la flexibilidad y la productividad dentro de la empresa:

#### A. Horarios flexibles:

Esta categoría hace referencia a la capacidad de los teletrabajadores para organizar sus tiempos eficientemente según las actividades que les correspondan. Fernández (2020) al respecto indica, que cumplir con los objetivos de la empresa conlleva a la necesidad de la flexibilidad, como consecuencia de que los horarios rígidos del trabajo tradicional pueden generar estrés y desmotivación.

En lo que compete a los horarios flexibles cabe mencionar que según la International Labour Organization (ILO) (2020), presenta ciertas dificultades,

siendo una de los peligros asociados a esta modalidad la dificultad que conlleva desconectar del trabajo. Los trabajadores pueden sentir la presión para trabajar más allá de las horas pactadas, lo que podría incidir en su salud mental y su equilibrio entre la vida laboral y personal. Por ello, la ILO propone que las organizaciones implementen políticas claras que definan límites en lo relativo a los horarios laborales para salvaguardar el bienestar de los empleados.

Por otro lado, la flexibilidad horaria también depende de la naturaleza de las tareas que se lleven a cabo. No todos los trabajos tienen la posibilidad de adaptarse enteramente a horarios flexibles, especialmente aquellos que han de requerir de la interacción constante con otros miembros del equipo o atención al cliente en tiempo real. No obstante, en trabajos que se pueden realizar de manera independiente, como en el caso del teletrabajo digital, los empleados pueden verse beneficiados de manera considerable de esta flexibilidad. (Belzuenegui-Eraso y &Erro-Gacés, 2020).

#### B. Trabajo desde cualquier ubicación:

Colombo (2008) sostiene que el teletrabajo deja que se desempeñen funciones fuera del centro laboral, siempre que se dispongan de las condiciones tecnológicas pertinentes.

El trabajo desde cualquier ubicación además de ofrecerle a los trabajadores una mayor flexibilidad, también les provee de una mejora en la calidad de vida, al dejar de lado la necesidad de largos desplazamientos hacia el lugar de trabajo. Según la International Labour Organization (ILO) (2020), la eliminación del tiempo que conlleva el desplazarse abre la posibilidad de

representar en ahorro de tiempo, lo que hace viable a los trabajadores destinar más horas a su vida personal o incrementar su productividad en el trabajo.

Esta modalidad también hace factible a las organizaciones realizar un incremento de su talento global, ya que pueden hacerse de los servicios de empleados sin que el espacio geográfico sea una limitante (Smite et al., 2022). El trabajo desde cualquier ubicación, en particular para labores que tenga una demanda de alta concentración, puede mejorar el desempeño de los trabajadores al conferirles un ambiente más cómodo y adaptado a sus requerimientos. Además, esta flexibilidad puede contribuir a una mayor autonomía, disminuyendo la presión de estar en un contexto de oficina tradicional.

Sin embargo, también existen algunos retos relacionaos con el trabajo desde cualquier ubicación. La ILO (2020) hace referencia de que, a pesar de sus ventajas, el trabajo remoto puede realzar el riesgo de aislamiento social y la dificultad para mantener relaciones laborales próximas, lo que puede tener consecuencias negativas sobre la cohesión del equipo y la colaboración. Además, los empleados pueden padecer problemas en la gestión de su tiempo a causa de la falta de un entorno de oficina estructurada (Belzuenegui-Eraso y &Erro-Gacés, 2020).

C. Uso de dispositivos propios:

Esta modalidad implica que se empleen herramientas tecnológicas y plataformas digitales que hagan más sencillo la comunicación en línea y la supervisión asíncrona de las labores.

También es conocido como "Bring Your Own Device" (BYOD), (Bélanger et al., 2019). Este enfoque ha cobrado preponderancia con la expansión del teletrabajo, ya que muchas organizaciones no logran proporcionar equipos específicos a sus trabajadores o permiten que se haga uso de dispositivos personales por razones de comodidad y flexibilidad.

Sin embargo, este modelo también implica algunos riesgos y retos. El mayor inconveniente está ligado a la seguridad de la información, puesto que el uso de dispositivos personales incrementa la posibilidad de la vulnerabilidad a ciberataques, pérdida de datos y accesos no autorizados a data corporativa (Wang et al., 2021). La International Labour Organization (ILO) (2020), expone que la carencia de políticas claras sobre el manejo de dispositivos propios en el teletrabajo puede ocasionar problemas de relacionadas a la seguridad informática, por tanto es imprescindible que las empresas realicen la implementación de protocolos que sean adecuados, como el uso de redes privadas virtuales (VPN) y autenticación en dos pasos.

Para mitigar estos riesgos, muchas organizaciones se han decantado por incorporar políticas de gestión de dispositivos móviles (MDM, por sus siglas en inglés), las cuales permiten a las organizaciones poder supervisar el uso de dispositivos personales en el trabajo, lo que provee con seguridad la protección de los datos corporativos sin que se vea comprometida la privacidad del trabajador. (Wang et al., 2021).

#### D. Reuniones virtuales:

Según Colombo (2008), las reuniones virtuales hacen viable evaluar proyectos y objetivos corporativos sin que se tenga que mediar con interacción presencial. Además, conforman una ventaja clave del uso de las TIC, al facilitar la participación de un mayor número de personas. Uno de los beneficios de mayor peso de las reuniones virtuales es el incremento de la productividad, ya que disminuyen el tiempo asignado para el desplazamiento y lo que conlleva un uso más eficiente del tiempo laboral. (Smith y Brown, 2021). Además, dan una mayor flexibilidad y accesibilidad, haciendo que la inclusión de colaboradores de diferentes ubicaciones y zonas horarias sea más sencilla. (Gómez et al., 2023).

Otra ventaja es la reducción de costos operativos. Al dejar de lado la necesidad de viajes y el uso de infraestructura física, las organizaciones pueden orientar el uso de los recursos a otras áreas estratégicas. (Martínez y Pérez, 2020).

Sin embargo, las reuniones virtuales traen consigo algunos retos. Uno de los cuales es el cansancio por videoconferencias, ocasionada por sesiones prolongadas de trabajo frente a la pantalla, lo que puede tener un efecto en la concentración y bienestar de los empleados (Bailenson, 2021). Para aminorar este efecto, es recomendable mantener reuniones más breves e instaurar pausas periódicas.

Otra dificultad frecuente estriba en los problemas de índole tecnológica, como conexiones no estables a internet o la ausencia de conocimiento de las herramientas digitales, lo que puede generar una barrera en la fluidez de la comunicación. (Ruiz, 2022). Además, la limitación de la comunicación no verbal

hace que sea más difícil la interpretación de emociones y mensajes, influyendo en la interacción y la cohesión del equipo. (Hernández y López, 2023).

### **1.1.1.2 Teorías de teletrabajo**

#### **Teoría de la autonomía y control**

Un mayor nivel de autonomía en los teletrabajadores se relaciona con niveles más altos de satisfacción laboral y bienestar psicológico. Los estudios muestran que la autonomía incrementa la motivación intrínseca y promueve un mayor sentido de control sobre la vida laboral y personal. (Deci y Ryan, 1985).

Además, investigaciones recientes apuntan a que los teletrabajadores que poseen más autonomía informan un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, lo que repercute positivamente en su percepción del trabajo remoto. (Gómez et al., 2023).

El control, por otro lado, hace referencia a los mecanismos usados por las organizaciones para llevar a cabo la supervisión y evaluar el trabajo de los teletrabajadores. Esto abarca herramientas digitales para medir la productividad, el establecimiento de metas de rendimiento claras y el monitoreo de resultados. Sin embargo, el control que se ejerce excesivamente puede ocasionar sentimientos de desconfianza y estrés, lo que a su vez tiene consecuencias negativas en la percepción del teletrabajo. Acorde a lo que Bloom et al. (2015) indica, un control equilibrado, en el que se permite que se manifieste la autonomía, pero se gestionan los resultados de manera organizada, es al fin la fórmula más efectiva para que se suscite una mejora la percepción de los trabajadores sobre su trabajo remoto.

Uno de los principales retos a afrontar de esta teoría es hallar el equilibrio pertinente entre autonomía y control. El uso en demasía de supervisión rígida puede desencadenar en estrés y disminución de la motivación, en tanto que la falta de control puede ocasionar una baja en el desempeño y un sentimiento de desconexión en el equipo (Ruiz, 2022). Por ende, las organizaciones deben adoptar una aproximación más flexible, donde se confiera autonomía a los empleados para gestionar sus tareas, pero que ello implica que dejen de lado al seguimiento de resultados.

### **Teoría del equilibrio entre vida laboral y personal**

El teletrabajo se revela como una modalidad que da cabida a una mejora gravitante en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Según un realizado por Clockify (2020) el 87% de los empleados estadounidenses refiere que el teletrabajo ha tenido un influjo positivo en este equilibrio, debido la disminución de tiempos de desplazamiento y una autonomía más considerable para manejar el tiempo y las tareas. La flexibilidad que ofrece el teletrabajo permite que sea más sencillo que los empleados puedan atender sus responsabilidades tanto personales y como familiares, lo que beneficia su percepción del trabajo remoto.

La huella del teletrabajo varía según la generación, ya que cada grupo posee diversas expectativas y necesidades. Clockify (2020) informa que solo el 31% de los millennials están muy satisfechos con su equilibrio entre trabajo y vida personal, mientras que el 77% de los baby boomers manifiesta satisfacción en este ámbito. Estos datos proponen que las percepciones y experiencias en relación al teletrabajo y al equilibrio

laboral-personal tienen una dependencia de la edad y las circunstancias personales de los trabajadores.

El teletrabajo da múltiples ventajas, como la viabilidad de establecer límites más claros entre la vida personal y laboral, lo cual puede llevar a un incremento de la satisfacción y el bienestar general (Oficinas Montiel, 2020). Sin embargo, también se tienen desafíos, el problema que entraña la desconexión del trabajo, lo que al final puede desembocar en que las responsabilidades laborales invadan el espacio personal, teniendo un impacto negativo en la salud mental y el rendimiento laboral. (Vorecol, 2020).

Para perfeccionar el equilibrio entre la vida laboral y personal, se hace necesario que los empleados instauren límites claros, tales como horarios específicos para trabajar y descansar, y un espacio de trabajo destinado que promueva la concentración y la productividad (Economía y Saber, 2020). Además, las organizaciones pueden apoyar este equilibrio con la instauración de políticas que promuevan la flexibilidad y respeten el tiempo personal de los trabajadores.

### **La Teoría de la Presencia Social**

Hace referencia al grado en que las personas perciben la presencia de los demás en un contexto mediado por tecnología, como sucede en el teletrabajo. Acorda a esta teoría, la percepción de los trabajadores sobre la presencia social puede impactar en lo concerniente a la calidad de la comunicación como los vínculos laborales dentro de una organización. El teletrabajo, al ocasionar las interacciones decrezcan cara a cara, puede desencadenar en sensaciones de aislamiento e impactar la dinámica de las relaciones laborales. (González et al., 2021)

La ausencia de interacciones físicas en el teletrabajo puede tener un influjo directo en la percepción de la presencia social. Morales Carrizo (2020) destaca que la carencia de contacto directo puede dar cabida a que se manifiesten sentimientos de desconexión y aislamiento en los trabajadores, lo que conllevaría a disminuir su satisfacción laboral y su sentido de pertenencia a la organización. Por lo tanto, la cohesión del equipo y la calidad de la comunicación, pueden verse afectados por la reducción en la interacción social, elementos imprescindibles para que la efectividad y el bienestar organizacional se mantengan.

La falta de presencia física en el entorno de trabajo puede gatillar un decrecimiento de la cohesión grupal y del sentido de comunidad dentro de la organización. Sin embargo, para atenuar estos efectos, es innegociable implementar estrategias que promuevan la interacción virtual y permitan mantener una comunicación constante. Según González et al. (2021), se puede mejorar la interacción social entre los miembros del equipo, facilitando la instauración de relaciones laborales más fuertes en entornos virtuales debido al uso de herramientas tecnológicas como videoconferencias y plataformas colaborativas.

### **Teoría de la gestión de confianza**

La gestión de la confianza es un aspecto determinante en la implementación y sostenibilidad del teletrabajo, ya su impacto es directo en la percepción que los trabajadores poseen de su trabajo y las relaciones con sus empleadores. Según Ficapal-Cusí et al. (2023), la confianza recíproca entre empleados y empleadores se transforma en un elemento determinante para que permanezca la productividad, la cohesión del equipo y la satisfacción laboral en un ambiente de trabajo remoto.

La confianza en el teletrabajo hace viable que los empleados sientan que tienen autonomía en la gestión de su tiempo y labores, lo que puede ayudar a mejorar tanto su desempeño como su bienestar. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (2020), la confianza mutua proporciona un ambiente de trabajo positivo que permite que la fatiga y el aislamiento decrezcan, dos de los retos más comunes asociados con el teletrabajo. En este sentido, la confianza en la capacidad de los empleados para efectuar con sus responsabilidades, sin supervisión directa, se torna esencial para el éxito del teletrabajo.

Sin embargo, la ausencia de interacción física habitual puede desembocar en la desconfianza entre los participantes del equipo y entre empleados y empleadores, lo que podría llegar a afectar de manera negativa la moral y el rendimiento laboral. La OIT (2020) menciona que los malentendidos suscitados por de la falta de comunicación directa o la carencia de indicadores no verbales derivan en una disminución de la cohesión grupal y, en consecuencia, de la efectividad en el trabajo. Este fenómeno se ve especialmente reflejado en equipos que no están acostumbrados al trabajo de naturaleza remota.

### **La Teoría de la Motivación y el Rendimiento**

Establece que los factores motivacionales ocasionan un impacto directo en los resultados de los trabajadores. En el marco del teletrabajo, la motivación se ve afectada por aspectos como la autonomía, las condiciones laborales, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y las oportunidades de desarrollo en la organización. A este respecto, las investigaciones han mostrado que, en repetidas ocasiones, el teletrabajo

puede conducir a la mejora de la concentración, la motivación y el rendimiento, aunque también puede generar aislamiento social. (González-Romá, 2024).

El teletrabajo, cuando es bien gestionado, tiene la capacidad de aumentar la productividad y mejorar el desempeño de los empleados. De acuerdo con González Roma (2024), varios estudios han encontrado que el teletrabajo potencia la motivación y la concentración, aunque, en algunos casos, puede llevar a sentimientos de aislamiento. Esto resalta la importancia de equilibrar los beneficios de la autonomía con el riesgo de desconexión social, un factor clave para mantener la motivación y el rendimiento en los equipos de trabajo.

La Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan, 1985) postula que la satisfacción de necesidades psicológicas básicas, tales como autonomía, competencia y relación, poseen un rol fundamental en la motivación intrínseca de los empleados. La autonomía que confiere el teletrabajo tiene el potencial de satisfacer estas necesidades y, por ende, puede tener una participación a un mayor nivel de motivación y rendimiento (Fretel et al., 2022). Acorde con Oviedo y Vásquez (2014), este tipo de motivación autónoma es determinante para alcanzar un rendimiento óptimo, sobre todo en contextos donde los trabajadores se entienden como empoderados para gestionar su propio tiempo y tareas.

Por otro lado, la Teoría de la Motivación de Herzberg (1959), hace una diferenciación entre factores motivadores y factores de higiene, los que también se emplean al teletrabajo. Los factores motivadores, como la autonomía y el reconocimiento, son trascendentales para que se incremente la motivación en el teletrabajo, en tanto que los factores de higiene, como la falta de interacción social o la

supervisión, pueden generar que la satisfacción merme, por ende, el rendimiento. (Fretel et al., 2022).

### **La Teoría de la Tecnología y la Comunicación**

Examina cómo las herramientas tecnológicas y los canales de comunicación tienen impacto en la experiencia y el rendimiento laboral. En el contexto del teletrabajo, la unificación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) ha ejercido un cambio en las dinámicas laborales, haciendo factible la interacción instantánea y la colaboración en tiempo real sin que sea requisito la presencia física de los trabajadores. (Tapasco, 2020). Sin embargo, el uso indiscriminado de estas tecnologías puede conllevar a lo que se comprende como estrés tecnológico, una sensación de presión permanente por estar disponible a causa de la naturaleza de la conectividad 24/7. (Aguilar y Haughton, Actitud hacia el uso de herramientas tecnológicas en la implementación del teletrabajo: percepción de los colaboradores del sector privado, 2022).

Las TIC allanan el camino para que se dé la comunicación rápida y eficiente, lo que posibilita a los empleados permanecer conectados y ser productivos desde cualquier lugar. Según la Organización Internacional del Trabajo (2020), las TIC juegan un rol básico en la adaptación de las organizaciones al teletrabajo, haciendo que capacidad de los empleados para gestionar tareas y colaborar de manera remota mejoré. No obstante, esta permanente conectividad también puede resultar en distracciones tecnológicas y un deterioro de la calidad de vida laboral, ya que los empleados sienten que nunca están completamente desconectados. (Ziv y Hadad, 2020).

La actitud de los trabajadores en relación a las herramientas tecnológicas es un factor esencial en su adopción del teletrabajo. Conforme a lo indicado por Aguilar y Haughton (2022), la percepción positiva de las herramientas tecnológicas hace que sea más sencillo la instauración satisfactoria del teletrabajo, en tanto que una actitud negativa hacia el uso de estas tecnologías puede crear barreras y también ocasionar que el rendimiento quede afectado. La investigación realizada por Tapasco y Giraldo (2020) en el sector tecnológico reveló que, si bien los empleados tienen en valoración la flexibilidad, las herramientas tecnológicas también originan ansiedad en algunos casos a razón de la dificultad para gestionar múltiples plataformas.

La Teoría de la Red de Comunicación de Wellman et al. (2017) señala que las interacciones laborales y sociales son sustanciales para la creación de redes efectivas de comunicación en entornos de teletrabajo. Wellman afirma que, aunque las tecnologías digitales hacen que sea realizable las nuevas formas de conexión, la calidad de estas interacciones se encuentra a merced de la proximidad física y las estructuras organizativas. En el caso del teletrabajo, las redes de comunicación virtuales deben estar bien gestionadas para evitar el aislamiento social y garantizar que la colaboración se despliegue de manera eficiente (Haythornthwaite y Wellman, 1998).

### **Teoría de la Equidad en la Percepción Laboral**

La Teoría de la Equidad, propuesta por J. Stacy Adams en 1963, es uno de los pilares en la comprensión de la motivación y el comportamiento en lo que compete a las organizaciones. La teoría sugiere que los empleados realizan un contraste entre lo que aportan a su trabajo (inputs) con lo que reciben (outputs), y que cualquier desbalance en esta relación tiene como consecuencia una sensación de injusticia que puede perjudicar

negativamente su desempeño y satisfacción laboral. Esta teoría, aplicada en el a la realidad del teletrabajo, puede explicar cómo los empleados perciben la equidad de su trabajo, principalmente cuando las condiciones laborales cambian, como sucede al transitar de un entorno de oficina tradicional a uno de trabajo remoto. (Adams, 1965).

Según la Teoría de la Equidad, los individuos perciben una relación de intercambio entre lo que aportan a la organización (por ejemplo, esfuerzo, tiempo, habilidades) y lo que reciben a cambio (por ejemplo, salario, reconocimiento, beneficios). Cuando un trabajador percibe que su aportación no guarda proporción a lo que recibe en relación con sus compañeros, experimenta lo que se denomina sentimiento de inequidad. Esta percepción puede suscitar respuestas emocionales y conductuales como la insatisfacción, el decaimiento del rendimiento o incluso la renuncia. (Adams, 1965).

### **1.1.1.3 El impacto del teletrabajo en la salud mental**

Los efectos del teletrabajo en la salud mental han sido ampliamente estudiados. Se ha identificado que puede generar beneficios, como la reducción del estrés relacionado con los desplazamientos y una mayor flexibilidad, pero también consecuencias negativas, como ansiedad, depresión y alteraciones del sueño, debido al aislamiento social y la falta de separación entre la vida personal y laboral. (Alfonso et al., 2022).

Esta modalidad laboral se define como el desempeño de actividades remuneradas fuera del espacio físico designado por el empleador, mediante el uso de tecnologías como computadoras, teléfonos móviles y otros dispositivos. En este contexto, los docentes, al igual que otros profesionales, enfrentan riesgos físicos, químicos y biológicos, además de

desafíos psicosociales como la sobrecarga mental y la necesidad de desarrollar nuevas estrategias de afrontamiento. Un aspecto clave en el teletrabajo es la Carga Mental de Trabajo (CMT), que hace referencia al esfuerzo cognitivo necesario para desempeñar una actividad laboral. Este esfuerzo depende de múltiples factores psicofísicos, conductuales y organizacionales, y cuando la carga laboral se percibe como excesiva o insuficiente, puede afectar la salud de los empleados (Godínez et al., 2023). Desde una perspectiva organizacional, el teletrabajo es una estrategia de gestión laboral que se caracteriza por el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación. Como señala Osio (2015), aunque esta modalidad otorga flexibilidad a los trabajadores al permitirles desempeñar sus funciones fuera del espacio corporativo, no los exime de cumplir con las normativas y directrices establecidas por su empleador.

Debido a esta relación de dependencia, distintos países han desarrollado regulaciones para garantizar condiciones adecuadas de trabajo a distancia, abordando temas de seguridad y bienestar. En este sentido, la Unión Europea y diversas naciones latinoamericanas han establecido normativas que protegen los derechos de los teletrabajadores. En términos generales, el teletrabajo implica la ejecución de tareas fuera de las oficinas de la empresa, sin contacto físico con colegas, pero con la posibilidad de comunicarse a través de plataformas digitales. Algunos investigadores advierten que, aunque esta modalidad laboral ofrece ventajas, también podría contribuir a la precarización del empleo, colocando a los teletrabajadores en una situación de desventaja en comparación con quienes desempeñan sus funciones de manera presencial.

Según Peña et al. (2022), el teletrabajo puede aumentar el riesgo de desarrollar trastornos musculoesqueléticos debido a la falta de conocimientos sobre ergonomía, la

repetición de movimientos y la inactividad física prolongada. Asimismo, la ausencia de pausas adecuadas durante la jornada laboral puede generar fatiga, irritabilidad y agotamiento, afectando la salud y la calidad de vida de los trabajadores. Ante esta realidad, es fundamental promover condiciones laborales seguras y saludables, ya que esto no solo favorece el bienestar del personal, sino que también mejora su rendimiento y productividad. El teletrabajo, que se fortaleció con la pandemia, ha demostrado ser una estrategia empresarial efectiva en un mundo globalizado y cada vez más digitalizado. Aunque algunas empresas ya lo habían implementado desde el 2010, la crisis sanitaria aceleró su adopción masiva, evidenciando sus beneficios y los desafíos asociados a su regulación y adaptación. Este esquema ha transformado la forma en que se conciben las relaciones laborales en la era digital. Existen diversas definiciones sobre el teletrabajo, pero una de las más aceptadas lo describe como una modalidad en la que los empleados realizan sus funciones desde un lugar remoto, con o sin interacción directa con otros colaboradores, pero siempre a través de herramientas digitales avanzadas. Cifre y Salanova (2012) destacan que los estudios comparativos entre teletrabajadores y empleados presenciales han mostrado que los primeros presentan mejores indicadores de salud psicosocial. Sin embargo, también se ha identificado que tienen una mayor tendencia a desarrollar adicción al trabajo en comparación con aquellos que trabajan en oficinas tradicionales.

A medida que el teletrabajo se expande, se replantean los modelos administrativos convencionales. Esto ha llevado a cuestionar la necesidad de la presencia física del empleado, el papel del liderazgo en la motivación de equipos a distancia y la forma de medir la productividad en un entorno virtual. Algunos estudios han indicado que el

teletrabajo puede reducir el ausentismo, convirtiéndose en un factor motivador para los empleados. Según García y Martínez (2016), la salud emocional es un elemento clave en este contexto, ya que influye en la productividad y el compromiso laboral. En este sentido, el bienestar emocional no solo contribuye a la permanencia de los trabajadores en la empresa, sino que también potencia su motivación para alcanzar los objetivos organizacionales. En conclusión, la estabilidad emocional en el teletrabajo permite que los empleados mantengan una disciplina laboral efectiva, sin la necesidad de cumplir con horarios estrictos o trabajar en un espacio físico determinado.

### **Percepción**

Arias (2006) brinda una conceptualización sobre qué es la percepción, y menciona las siguientes definiciones.

Según Carterette y Friedman (1982), la percepción es una parte básica de la conciencia, que surge del procesamiento de estímulos que tienen un efecto en los receptores sensoriales. Este proceso, el que se encuentra influenciado por el mundo físico y la actividad del sujeto, conforma nuestra experiencia de la realidad.

Barthey (1982) también realiza un abordaje en torno la percepción, señalando que tiene múltiples significados. Para él, la percepción no solo se basaría en un proceso de conocimiento sensorial, sino también abarcaría una manera de pensamiento o juicio inmediato, ligado a la conciencia y a la intuición. La percepción, por tanto, comprendería tanto lo sensorial como lo cognitivo.

Por otro lado, Bruner y sus colaboradores (1958) destacan que la percepción contiene dos procesos fundamentales: la selección y simplificación de la información

sensorial y la predicción de eventos a darse en un futuro, lo cual ayuda a que las sorpresas disminuyan.

El texto también tiene una aproximación sobre percepción social, que ha tenido crisis de gravedad en la psicología social desde los años 60-70, y se diferencia de la percepción sensorial. Mientras que la percepción sensorial se centra en cómo los sentidos nos permiten conocer el mundo físico, la percepción social examina cómo interpretamos y comprendemos a los demás en contextos sociales.

### **1.1.2. Calidad de vida laboral**

Existen múltiples definiciones que reflejan la diversidad y fragmentación de estudios realizados sobre este tema. Algunas críticas notables al concepto han sido realizadas por Segurado y Agulló (2002), Da Silva (2006) y Catalán (2010), quienes analizaron sus diferentes interpretaciones a lo largo del tiempo. Segurado y Agulló (2002), en particular, presentan un análisis detallado desde un punto de vista psicológico social, incluidos indicadores comúnmente utilizados en la investigación.

A lo largo de los años, la CVL ha sido definida de diversas maneras:

- Década de 1970: Se contemplaba como un proceso para humanizar el entorno laboral (Walton, *Criteria for quality of work life*, 1975).
- Década de 1980: Se entendía como una manera de concebir la relación entre las personas, el trabajo y las organizaciones, sobresaliendo su influencia en los empleados y en la eficiencia organizacional, así como la relevancia de la

participación en la toma de decisiones. (Nadler y Lawler, Quality of work life, 1983).

- Década de 1990: Se centraba en la existencia de condiciones laborales propicias que aseguraran la satisfacción de los trabajadores a través de incentivos, estabilidad en el empleo y oportunidades de desarrollo personal. (Lau y May, 1998).
- Década de 2000: Se comprendía como un concepto multidimensional que incluía la satisfacción de una extensa variedad de necesidades personales, teniéndose como clave para el desarrollo personal, familiar y social. Además, incluía tantos aspectos objetivos como subjetivos, tales como el respaldo institucional, la seguridad en el trabajo, la integración, el bienestar y la administración del tiempo libre (González, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2009).

El análisis de estas definiciones muestra que algunas son más extensas y consideran la CVL como un proceso, mientras que otras la ven como un conjunto de factores determinados que impactan en la satisfacción laboral. También se tienen enfoques que la muestran como una filosofía, un movimiento o una perspectiva organizacional. En consecuencia, no hay una única definición consensuada, sino múltiples interpretaciones que varían en extensión y enfoque.

Casas et al. (2002) presentan una clasificación que marca una diferencia entre condiciones objetivas y subjetivas de la CVL. Dentro de las condiciones objetivas abarcan aspectos como el ambiente físico, tecnológico, contractual, productivo y profesional. En lo relativo a las condiciones subjetivas, se contemplan elementos

como la relación entre la vida privada y el trabajo, la interacción entre el individuo y su grupo laboral, así como el vínculo entre los empleados y la organización. A lo largo del tiempo, distintos autores han desarrollado modelos para entender y medir la CVL, dando lugar a múltiples enfoques y herramientas de evaluación.

### **1.1.2.1 Modelos de Calidad de Vida Laboral**

Un modelo es una representación idealizada de la realidad que facilita su análisis, comprensión o mejora. Cada modelo de CVL refleja los intereses y prioridades de sus creadores, así como su interpretación del concepto. A lo largo de los años, se han identificado seis modelos principales en la literatura:

#### **A. Modelo de Calidad de Vida Laboral de Walton (1975):**

Propone rediseñar y humanizar el trabajo para mejorar la CVL de los empleados. Walton (1973) señala que la CVT se ha utilizado para describir ciertos valores ambientales y humanos que las sociedades industriales han dejado de lado en favor del progreso tecnológico, la productividad y el crecimiento económico. El autor entiende el trabajo principalmente como el medio mediante el cual el individuo obtiene su sustento.

La compensación que se recibe por el trabajo realizado es un concepto relativo, no algo fijo ni absoluto, y se basa en un consenso sobre los criterios objetivos y subjetivos para evaluar la adecuación de dicha compensación. Los estudios de Walton dieron lugar a la propuesta de ocho categorías conceptuales para evaluar la CVT, las cuales se han hecho conocidas como los ocho indicadores de CVT de Walton.

- **Compensación justa y adecuada:** Se refiere a la correspondencia entre la remuneración recibida y el trabajo realmente realizado por el empleado. Además, debe garantizarse la equidad tanto interna (dentro de la organización) como externa (en relación con el mercado laboral) en cuanto a los salarios.
- **Condiciones de seguridad y salud en el trabajo:** Hace referencia a los recursos, herramientas, maquinarias y equipos utilizados en la realización de las tareas, los cuales deben estar en condiciones que favorezcan la salud y el bienestar del trabajador. También implica tener horarios de trabajo adecuados y un ambiente saludable.
- **Oportunidad para el uso y desarrollo de la capacidad humana:** Se refiere a aprovechar la creatividad y el potencial de los empleados, brindándoles autonomía en sus tareas. Esto incluye ofrecer retroalimentación constante sobre los resultados y procesos, y permitir que cada individuo pueda desplegar su capacidad al máximo.
- **Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad:** Está relacionado con las políticas de la empresa en términos de desarrollo personal, capacitación y posibilidades de ascenso. La organización debe promover un entorno donde los empleados puedan seguir desarrollándose profesionalmente y tener certeza sobre sus oportunidades de progreso dentro de la empresa, así como ofrecer estabilidad y protección laboral.

Cada uno de estos aspectos contribuye a crear un entorno laboral que fomente la satisfacción, el compromiso y el bienestar de los empleados, lo que, a su vez, beneficia el éxito organizacional.

**B. Modelo de las Características del Trabajo de Hackman y Oldham (1976):**

Basado en la teoría motivacional de Herzberg, este modelo busca mejorar la satisfacción y el bienestar a través del enriquecimiento de los puestos de trabajo. Los autores proponen las siguientes características:

- A. Variedad de habilidades: que hace referencia al grado en que un puesto necesita que el empleado haga uso de distintas habilidades y talentos. Un trabajo con alta variedad de habilidades permite al trabajador hacer uso de un abanico amplio de competencias, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y la motivación. (Hackman y Oldham, 1975).
- B. Identidad de la tarea: Este concepto se refiere al nivel en que el trabajo conlleva llevar a cabo una parte que pueda ser susceptible de identificar de un proyecto o producto completo. Cuando los empleados pueden ver el resultado completo de su trabajo, se origina una tendencia a sentirse más satisfechos y motivados. (Hackman y Oldham, 1975).
- C. Significado de la tarea: Se refiere al influjo que ejerce el trabajo en la vida o el bienestar de otras personas. Los empleados que perciben su trabajo como significativo, que contribuye de manera positiva a otros, suelen experimentar mayor satisfacción y compromiso. (Hackman y Oldham, 1975).
- D. Autonomía: Es el grado de libertad e independencia que existe en el empleado para ejecutar su trabajo. Un alto nivel de autonomía permite a los trabajadores

decidir en la concierne a cómo y cuándo desarrollar sus tareas, lo que puede ocasionar un incremento de la motivación y la responsabilidad. (Hackman y Oldham, 1975).

- E. Retroalimentación: Se refiere al grado en que el trabajo provee información clara y directa relativa al desempeño del empleado. La retroalimentación efectiva facilita a que a los trabajadores entiendan cómo están ejecutando su trabajo y qué áreas pueden ser mejoradas, lo que genera un impacto beneficioso en su motivación y satisfacción. (Hackman y Oldham, 1975).

**C. Modelo de Nadler y Lawler (1983):**

Fundamenta la CVL en cuatro pilares: la participación de los empleados en la toma de decisiones, la reestructuración del trabajo mediante grupos autónomos y tareas enriquecidas, la innovación en los sistemas de recompensas para mejorar el clima organizacional, y la optimización del entorno laboral en términos físicos, psicológicos y de horarios. Los que desarrollamos seguidamente:

- Participación en la toma de decisiones: hace referencia a la participación a los trabajadores en las decisiones que tienen implicancia en su trabajo, les confiere un sentido de pertenencia y control, promoviendo una mejora su motivación y compromiso con la organización. (Nadler y Lawler, 1983).
- Reestructuración del trabajo: Consiste en llevar a cabo un enriquecimiento de las tareas y conformar equipos de trabajo autónomos. Este enfoque posibilita a los empleados desarrollar diversas actividades que utilizan

distintas habilidades, dándose un incremento en su satisfacción y reduciendo la monotonía en el trabajo. (Nadler y Lawler, 1983).

- Innovación en el sistema de recompensas: Consiste en que efectúe un diseño de sistemas de recompensas que reconozca y valoren los logros y esfuerzos de los trabajadores, haciendo que se dé una concordancia entre sus expectativas con los objetivos organizacionales y promoviendo un ambiente de trabajo positivo. (Nadler y Lawler, 1983).
- Mejoramiento del ambiente de trabajo: Hace alusión a la creación de condiciones físicas y psicológicas óptimas en el ambiente de trabajo, promoviendo la construcción un entorno seguro, saludable y estimulante que aporte al bienestar general de los empleados. (Nadler y Lawler, 1983).

**D. Modelo de CVL en el trabajo de Lares (1998):**

Plantea una integración de dimensiones sociológicas, ambientales, económicas y psicológicas, con énfasis en la democratización y la reducción de la desigualdad salarial como mecanismo para mejorar la calidad de vida en el trabajo. Está compuesta por siguientes dimensiones:

- Participación y Control: Refleja el grado en que los trabajadores tienen una participación cuando se efectúa la toma de decisiones y tienen influjo sobre su entorno laboral (Lares, 1998).
- Equidad Económica: Evalúa la percepción de los empleados en lo que compete a la justicia y adecuación de las compensaciones y beneficios que se han de recibir (Lares, 1998).

- Ambiente Laboral: relativo a las condiciones físicas y psicológicas del ambiente de trabajo, lo que comprende factores como seguridad, limpieza y relaciones interpersonales (Lares, 1998).
- Satisfacción en el Trabajo: Mide el nivel de contento y realización que los empleados experimentan en sus labores de cada día (Lares, 1998).
- Identidad y Autoestima Laboral: Analiza cómo el trabajo ejecuta contribuciones al sentido de identidad personal y al valor que los trabajadores confieren a su labor (Lares, 1998).

**E. Modelo de Satisfacción de Necesidades de Sirgy, Efraty, Siegel y Jin-Lee (2001):**

Enfocado en la satisfacción de las necesidades del empleado como eje central de la CVL. Se llevaron a cabo de las siguientes dimensiones:

- Necesidades de Salud y Seguridad: Abarcan las condiciones laborales relacionadas a que se garantice la seguridad física y la promoción de la salud en el entorno de trabajo (Sirgy et al., 2001).
- Necesidades Económicas y Familiares: Se refieren a una compensación justa y beneficios que respalden el bienestar económico y familiar del empleado (Sirgy et al., 2001).
- Necesidades Sociales: Comprenden relaciones interpersonales positivas y un ambiente laboral colaborativo en donde se fomente el compañerismo y el apoyo social (Sirgy et al., 2001).

- Necesidades de Estima: Relacionadas con el reconocimiento, el respeto y la valoración de las aportaciones ejercidas por empleado dentro de la organización (Sirgy et al., 2001).
- Necesidades de Autorrealización: Oportunidades para que se susciten el desarrollo personal y profesional, permitiendo al empleado logre alcanzar su potencial máximo (Sirgy et al., 2001).
- Necesidades de Equilibrio Trabajo-Vida: Flexibilidad laboral y políticas que hagan más fácil un balance saludable entre las responsabilidades laborales y personales (Sirgy et al., 2001).
- Necesidades de Justicia y Ética: Un entorno laboral que dé cabida a que se promueva la equidad, la transparencia y prácticas de indoles éticos en todas las operaciones y relaciones (Sirgy et al., 2001).

**F. Modelo de Duró (2003):**

Desarrollado con base en estudios sobre bienestar laboral y calidad de vida.

Cada uno de estos modelos ofrece una perspectiva única sobre la CVL, proporcionando herramientas para su a análisis y mejoramiento en distintos contextos organizacionales.

Se encuentra compuesto por dcuatro grupos de condiciones estructurales:

- Condiciones de Trabajo: Incluyen aquellos aspectos objetivos del entorno laboral, como son las características físicas y organizativas del puesto de trabajo (Duro Martín, 2005).

- Condiciones de Adaptación: Hacen referencia a las características personales y profesionales del trabajador, así como también a la capacidad de adaptación y habilidades para afrontar demandas laborales (Duro Martín, 2005).
- Condiciones de Ajuste: Comprenden la relación existente entre las demandas del trabajo y las capacidades del trabajador, llevando a cabo una evaluación el grado de ajuste entre ambos (Duro Martín, 2008).
- Condiciones de Experiencia Subjetiva: Incluyen el bienestar laboral psicológico y la salud mental del trabajador, teniendo en cuenta la evaluación su percepción y satisfacción en lo relativo al trabajo y su entorno (Duro Martín, 2005).

#### **G. Modelo de Calidad de vida laboral basado en la pirámide de necesidad de Maslow**

El presente trabajo de investigación sustenta variable de calidad de vida laboral en el modelo de Maslow.

Maslow (1943) desarrolló un modelo jerárquico que organiza a los seres humanos en diferentes niveles, denominado “pirámide de Maslow”. Este marco describe cinco etapas que van desde los besos más básicos hasta la búsqueda de la autorrealización.

Maslow (1943) establece una definición de las necesidades humanas compuesta por cinco niveles: fisiología, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización. Las cuatro primeras corresponden a necesidades por déficit, es equivale a decir aquellas que pueden ser satisfechas.

De acuerdo con el autor, las necesidades configuran parte de los derechos de las personas; sin embargo, para cubrirlas es imprescindible un esfuerzo que logre alcanzarlas, hallar soluciones y alcanzar la felicidad. Estas pueden clasificarse en placer, encanto, energía, trabajo, entre otros. Cuando una persona no consigue sus objetivos en alguna de estas áreas, puede experimentar sentimientos de vergüenza o desánimo. Por otro lado, cuando las necesidades se satisfacen de pertinentemente, brotan nuevas aspiraciones que el individuo buscará conseguir.

Además, Maslow (1943) propuso la existencia de ciertas condiciones previas para lograr la satisfacción de las necesidades, los cuales incluyen las cognitivas y las estéticas. Las cognitivas contiene el deseo de saber y comprender, expresado mediante la organización, la sistematización, la correlación y la búsqueda de significado. No obstante, pueden emerger barreras, tales como la falta de acceso a la información o la inviabilidad de expresarse libremente, lo que representaría un riesgo para su desarrollo.

La jerarquía de necesidades comienza con las fisiológicas, que Maslow (1943) identificó como esenciales para la sobrevivencia y el desarrollo humano. Si estas no se satisfacen, las demás no podrán obtenerse, ya que conforman el fundamento de la pirámide. Entre ellas se comprenden el sueño, la hidratación, la alimentación y la reproducción. Por ello, ineludible seguir el orden establecido para proseguir en la satisfacción de las necesidades superiores.

Si bien algunas personas tienen al amor o la autoestima como aspectos principales, la necesidad fisiológica es primaria, ya que sin ella no sería viable

atender las que siguen. En este sentido, el alivio de las carencias básicas es lo más urgente.

En lo concerniente a la seguridad, Maslow (1943) precisó que, una vez satisfechas las necesidades fisiológicas, surge la necesidad de protección personal. Esta no se consigue de inmediato, sino que se proyecta hacia el futuro. Entre sus declaraciones se encuentran el acceso a apoyo, la seguridad física, la estabilidad y la ausencia de temor. Su principal característica es el temor a perder el control de la propia vida. En medio de vicisitudes, como desastres naturales, conflictos bélicos o enfermedades, las personas dan prioridad a su seguridad y procuran entornos donde puedan sentirse protegidas. Por tal motivo, estas necesidades resultan cruciales para el desarrollo personal y el robustecimiento de la confianza en sí mismo.

Por otro lado, las necesidades de amor y pertenencia se dan como consecuencia de la satisfacción de los niveles anteriores. Maslow (1943) indicó que estas necesidades están dirigidas a superar el desequilibrio emocional mediante la integración social. Las personas buscan ser aceptadas y conformar vínculos afectivos dentro de su entorno, ya sea en la familia, o en las esferas de amistades o la comunidad. No obstante, es determinante trazar la diferencia entre el amor del deseo sexual, ya que este último hace referencia a una necesidad fisiológica, mientras que el amor conlleva un compromiso emocional con los otros.

En cuanto a la autoestima, Maslow (1943) explicó que esta solo puede obtenerse siempre y cuando sean satisfechas las necesidades previas. Se divide

en dos categorías: el respeto por uno mismo, conectado a sentimientos de logro, confianza, independencia y libertad, y el reconocimiento externo, que, si no se conduce adecuadamente, puede llevar a la inseguridad y la búsqueda de validación de manera no apropiada. Para el ser humano es imprescindible sentirse valorado, pero antes debe aprender a aceptarse a sí mismo.

Para concluir la autorrealización representa el nivel más alto de la pirámide de Maslow (1943). Este estado solo es alcanzable cuando todas las necesidades anteriores han sido satisfechas, aunque su peso varía según la persona. La autorrealización va ceñida al desarrollo de las propias capacidades y al deseo de ser mejor constantemente

Con el tiempo, el concepto de calidad de vida laboral ha evolucionado, promoviendo la mejora de las condiciones de trabajo. Esto es reflejo de cómo las necesidades humanas se han ido mejorando, haciéndose cada vez más demandantes. En consecuencia, las organizaciones han debido acoplarse a las expectativas surgidas de la sociedad.

## **Las necesidades del modelo de Maslow y su relación con la calidad de vida laboral**

### **A. Necesidades Fisiológicas:**

En términos laborales, satisfacer las necesidades fisiológicas implica garantizar condiciones de trabajo que permitan a los empleados cubrir sus

necesidades básicas sin estrés ni preocupaciones por su bienestar físico. Esto se traduce en:

- Salarios adecuados: Un salario suficiente para que los empleados puedan cubrir sus necesidades básicas de vivienda, alimentación y salud.
- Condiciones de trabajo adecuadas: Espacios de trabajo con buena ventilación, iluminación, ergonomía y seguridad, lo que ayuda a prevenir problemas de salud y aumenta el confort.
- Acceso a servicios de salud: Programas de bienestar y seguros médicos que cubren la salud física y mental de los empleados, lo cual reduce el ausentismo por enfermedades y mejora la productividad. (Robbins y Judge, 2018)

**Impacto en la CVL:** La satisfacción de estas necesidades básicas es fundamental para el bienestar general de los empleados. Un entorno de trabajo que cubra estas necesidades permitirá a los empleados sentirse cómodos y enfocados en sus tareas, mejorando la satisfacción laboral. (Maslow, 1943).

#### B. Necesidades de Seguridad:

En el entorno laboral, satisfacer las necesidades de seguridad significa crear un ambiente estable y confiable, donde los empleados se sientan protegidos tanto física como emocionalmente. Esto incluye:

- Estabilidad laboral: Contratos laborales estables y políticas que protejan a los empleados frente a despidos injustificados o situaciones económicas adversas.

- Seguridad en el trabajo: Condiciones laborales que minimicen riesgos de accidentes y enfermedades, y que incluyan medidas de seguridad e higiene.
  - Beneficios adicionales: Seguro de salud, seguro de vida y otros beneficios que garanticen la seguridad económica y física del empleado.
- (Deci y Ryan, 2000)

**Impacto en la CVL:** La seguridad en el trabajo genera confianza en los empleados, lo cual se traduce en menor estrés y mayor compromiso con la organización. La percepción de seguridad en el empleo y la protección frente a riesgos es crucial para una Calidad de Vida Laboral elevada. (Robbins y Judge, 2018).

#### C. Necesidades Sociales:

Satisfacer las necesidades sociales en el trabajo implica crear un ambiente colaborativo, donde los empleados puedan establecer relaciones positivas, sentirse parte de un equipo y compartir experiencias. Esto incluye:

- Trabajo en equipo: Fomentar la cooperación y la colaboración entre los empleados para lograr objetivos comunes.
- Actividades sociales: Organizar eventos y actividades fuera del trabajo que fortalezcan los lazos sociales, como celebraciones, deportes, o eventos de integración.
- Clima organizacional positivo: Fomentar una cultura de respeto, apoyo y compañerismo, donde todos los empleados se sientan valorados y aceptados.

**Impacto en la CVL:** El sentido de pertenencia y la interacción social mejoran la moral y reducen la sensación de aislamiento. Un entorno laboral que promueva relaciones interpersonales saludables tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral y en el bienestar de los empleados. (Maslow, 1943).

#### D. Necesidades de Estima:

Las necesidades de estima se refieren a la necesidad de reconocimiento y aprecio por el trabajo realizado. Satisfacer estas necesidades implica proporcionar a los empleados oportunidades para sentirse valiosos y competentes. Esto incluye:

- Reconocimiento del desempeño: Programas de incentivos, premios, y retroalimentación positiva que reconozcan el esfuerzo y el éxito de los empleados.
- Desarrollo profesional: Oportunidades para el crecimiento personal y profesional, como formación continua, programas de mentoría, y posibilidades de ascenso.
- Autonomía y confianza: Proporcionar a los empleados la capacidad de tomar decisiones importantes y la confianza para liderar proyectos.

**Impacto en la CVL:** Satisfacer estas necesidades aumenta la autoestima y el sentido de logro de los empleados. La percepción de ser valorado y respetado incrementa la motivación y el compromiso, lo que mejora la Calidad de Vida Laboral. (Deci y Ryan, 2000).

#### E. Necesidades de Autorrealización:

autorrealización se refieren a la capacidad de los empleados para desarrollar todo su potencial y encontrar significado y propósito en su trabajo. Esto incluye:

- Desarrollo personal y profesional: Proveer oportunidades para el aprendizaje, la capacitación y el crecimiento en el trabajo.
- Trabajo significativo: Asignar tareas que sean desafiantes y que permitan a los empleados usar sus habilidades y talentos al máximo.
- Autonomía e innovación: Dar a los empleados la libertad para tomar decisiones y proponer ideas innovadoras que puedan mejorar la empresa.

**Impacto en la CVL:** La autorrealización es crucial para mantener altos niveles de motivación, satisfacción y compromiso. Un entorno que permite a los empleados alcanzar su potencial aumenta la productividad y reduce la rotación de personal. (Robbins y Judge, 2018).

## **1.2. Estudios antecedentes sobre el objeto de estudio**

### **1.2.1. Antecedentes internacionales**

En el ámbito internacional, se realizó un trabajo de investigación en la ciudad de Bogotá, Colombia, por Roncería y García (2023), para el Programa de Especialización en Gerencia de la Salud y Seguridad en el Trabajo de la Universidad ECCI, intitulado “Afectaciones en la salud mental de los trabajadores que continuaron con la modalidad de teletrabajo post pandemia en Colombia”, tuvo el principal objetivo de evaluar el estado de la salud mental de una población teletrabajadora con el propósito de detectar factores de riesgos psicosociales, con el

fin de disminuir las posibles afectaciones en salud física y mental derivadas del estrés ocupacional; los principales hallazgos de dicha investigación, fueron:

- La edad emergió como un factor que podría ser determinante, mostrando una correlación positiva con la percepción positiva del impacto del teletrabajo en la salud mental. Las personas de 18 a 39 años reportaron un impacto más negativo, posiblemente vinculado a una mayor necesidad de inclusión social, mientras que aquellos mayores de 40 años experimentaron una percepción más positiva, que podría sugerir estabilidad laboral y experiencia.

- La duración en el teletrabajo reveló que aquellos que llevaban más de 2 años mostraron un ligero efecto negativo, lo que podría sugerir posibles desafíos relacionados con la fatiga y el aislamiento social a lo largo del tiempo.

Asimismo, en Colombia, Romero (2023) investigó el “Impacto en la salud mental, de un grupo de trabajadores que laboran bajo la modalidad de teletrabajo, en el municipio de Villavicencio, Colombia”, presentado con el fin de optar al título de pregrado psicología en la Universidad Santo Tomás, con el fin de comprender el impacto que ha tenido el teletrabajo en la salud mental de un grupo de personas que laboran bajo esta modalidad. En dicho estudio, de obtuvo el principal hallazgo:

Se logra evidenciar que el impacto en la salud mental de los teletrabajadores participantes, que laboran desde la modalidad del teletrabajo en el municipio de Villavicencio, Meta, Colombia, es significativo al poder ser percibido por los mismos participantes, ya que la combinación de los roles en algunos casos ocasionó

pensamientos negativos y con ello irritabilidad, intolerancia y en algunos casos aislamiento.

En Ecuador, Cuzco (2021), realizó un estudio sobre “La implementación del teletrabajo y el derecho a la salud” para la obtención del título de abogado de los tribunales de la República, cuyo principal objetivo fue el de determinar la incidencia de la saturación laboral en la crisis sanitaria debido a la implementación del teletrabajo con relación al derecho a la salud del trabajador; y llegó a la siguiente conclusión:

Trabajar desde casa en la actualidad ha producido una gran cantidad de problemas en la salud, el aislamiento puede provocar síntomas de ansiedad, irritabilidad o depresión

### **1.2.2. Antecedentes nacionales**

La investigación titulada “El teletrabajo en el sector público peruano, 2019”, realizada por Vasquez (2019), tuvo como objetivo principal explicar la situación actual del teletrabajo en el ámbito público de Perú. En cuanto a la metodología, se adoptó un paradigma interpretativo, con un enfoque cualitativo y un diseño basado en el estudio de casos. Los sujetos investigados incluyeron a un especialista en el ámbito laboral, un experto en teletrabajo y diversos documentos normativos sobre la materia. Para la recolección de datos, se utilizaron técnicas de entrevista y revisión documental, empleándose como instrumentos la guía de entrevista y la guía de revisión documental. Las conclusiones a las que se arribaron fueron las siguientes: en primer lugar, el teletrabajo en el sector público peruano se encuentra en una etapa de escaso progreso, con solo dos entidades públicas implementando programas piloto en esta

modalidad. En segundo lugar, aunque existe una Ley que regula el teletrabajo, esta no ha sido acompañada por normativas adicionales que brinden lineamientos claros para su implementación en las entidades públicas. En tercer lugar, las entidades públicas presentan diversos niveles tecnológicos, especialmente aquellas fuera de la capital, donde el equipamiento tecnológico es limitado, lento y poco desarrollado. En cuarto lugar, se identificaron factores sociales que podrían promover el teletrabajo en el sector público, tales como la inclusión de personas con discapacidad, poblaciones vulnerables, jóvenes y adultos mayores, lo que podría generar un impacto positivo en la sociedad desde los ámbitos económico y ambiental, favoreciendo además el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Por último, se destacó la necesidad de que las entidades públicas superen los paradigmas que limitan la implementación del teletrabajo, a medida que vayan evaluando sus procesos y determinando los puestos y perfiles que serían aplicables a esta modalidad.

Por otra parte, Anderson et al. (2023), estudiaron el “Teletrabajo, estrés y su impacto en el desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores de empresas multinacionales” para optar el Título Profesional de Licenciado en Negocios Internacionales en Universidad de Lima. En este estudio sustenta que: el teletrabajo ha ido ganando terreno a nivel global durante varios años, pero fue a partir de marzo de 2020, con el inicio de la pandemia por Covid- 19, cuando este modelo de trabajo cobró una relevancia aún mayor. Las restricciones y políticas sanitarias impuestas por los gobiernos obligaron a todos los sectores a adaptarse rápidamente a esta modalidad. El objetivo de la investigación fue analizar cómo la dificultad tecnológica, las características del trabajo y su relación con el tecnoestrés y el estrés, afectan el

desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores que realizan teletrabajo en una empresa multinacional. Para ello, se realizó un estudio con una muestra de 132 teletrabajadores en Perú y 52 en Chile, utilizando un cuestionario como instrumento de recolección de datos.

La metodología empleada fue el Modelo de Ecuaciones Estructurales de Mínimos Cuadrados Parciales (PLS-SEM), que es una técnica de análisis multivariante. Esta metodología permitió confirmar el modelo propuesto y estudiar la correlación entre las variables investigadas. Los resultados indicaron que la dificultad tecnológica y las características del trabajo tienen una relación directa con los tecnoestresores y el estrés, respectivamente. Además, el estrés se asoció inversamente con la satisfacción laboral y el desempeño. En conclusión, la investigación aporta valiosos conocimientos al ámbito académico, subrayando la importancia del bienestar de los trabajadores y su impacto en su satisfacción y desempeño laboral, especialmente en un contexto de cambios constantes.

En un estudio realizado por Castro (2021), denominado el “Impacto del teletrabajo en los trabajadores de Entidades e instituciones de cooperación técnica Internacional constituidas en el extranjero (eniex) que operan en Perú al 2020” se centró en el análisis de las “Entidades e Instituciones de Cooperación Técnica Internacional sin fines de lucro, constituidas en el extranjero (ENIEX)” que cumplían dos criterios específicos: 1) tener operaciones en Perú durante el año 2020, y 2) estar afiliadas a la Coordinadora de Entidades Extranjeras de Cooperación Internacional (COEECI). El objetivo principal fue evaluar el impacto del teletrabajo en los trabajadores de estas entidades que operaban en Perú en 2020.

La metodología empleada consistió en una serie de entrevistas y cuestionarios que fueron completados por los representantes de las ENIEX, lo que permitió construir una encuesta que luego fue respondida por sus empleados. Para el análisis de los datos, se utilizaron técnicas cuantitativas, como el análisis descriptivo de la muestra y el análisis causal de regresión múltiple, con el fin de determinar cómo el teletrabajo afectaba a los colaboradores.

Los resultados revelaron que la satisfacción, la motivación, la preferencia por el teletrabajo y la preparación para trabajar de manera remota tenían una influencia positiva y significativa en la productividad de los trabajadores de las ENIEX en Perú durante 2020. Además, se identificó que la frecuencia ideal para el teletrabajo entre los empleados era de tres o más días por semana. Los hallazgos de esta investigación proporcionan información valiosa para la toma de decisiones sobre el teletrabajo dentro de las organizaciones.

En un trabajo de investigación titulado “Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de San Sebastián, Cusco 2024”, que fue desarrollado por Fernandez & Esquivel (2024), para para optar al título profesional de Licenciadas en Administración, cuyo principal objetivo fue el de determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño, se encontró que:

En la institución de estudio, sería necesario desarrollar actividades que incluyan: reconocimientos públicos, programas de bienestar emocional (como talleres de manejo del estrés), acceso a capacitaciones gratuitas y días libres por logros destacados, promover horarios que respeten la desconexión laboral y ofrezcan flexibilidad para

necesidades familiares, crear espacios de trabajo seguros, equipados adecuadamente, y con áreas de descanso que promuevan el bienestar. Asegurando que esto asegurará que los trabajadores cuenten con un entorno que favorezca tanto su calidad de vida como su desempeño.

### **1.3. Marco conceptual**

El marco conceptual establece los conceptos clave y las relaciones entre ellos que fundamentan el estudio “RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DEL TELETRABAJO Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL: UN ESTUDIO EN PROFESIONALES DE LA CIUDAD DEL CUSCO”. A continuación, se definen y explican los términos principales:

#### **A. Teletrabajo**

El teletrabajo es una modalidad laboral que permite a los trabajadores desempeñar sus funciones desde ubicaciones distintas a la oficina, utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), implica flexibilidad espacial y temporal, pero también conlleva desafíos relacionados con la organización, la supervisión y el equilibrio entre la vida personal y laboral. Dimensiones del teletrabajo:

- Horario flexible
- Trabajo desde cualquier lugar
- Evaluación por resultados
- Reuniones virtuales

#### **B. Calidad de Vida Laboral (CVL)**

La calidad de vida laboral se refiere a las condiciones que determinan la satisfacción y bienestar de los empleados en su entorno laboral. Según Walton (1973), este concepto abarca varias dimensiones:

- Autonomía
- Desarrollo Personal
- Seguridad Laboral
- Equidad
- Salario

## CAPÍTULO II

### EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 2.1. Planteamiento del problema

##### 2.1.1 Descripción de la realidad problemática

En las últimas décadas, el mundo laboral ha experimentado transformaciones significativas impulsadas por los avances tecnológicos, los cambios en las dinámicas económicas y la creciente globalización. Entre estos cambios, el teletrabajo ha emergido como una modalidad laboral que ha ganado fuerza, especialmente desde la crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19. Esta modalidad, que inicialmente surgió como una estrategia para reducir los desplazamientos y los impactos ambientales, ha ido evolucionando hasta convertirse en una práctica habitual en diversas organizaciones a nivel mundial (Mackay Castro et al., 2020).

El teletrabajo ha sido percibido tanto como una oportunidad para mejorar la calidad de vida de los empleados, al brindarles flexibilidad, como un reto para las organizaciones, ya que plantea nuevos desafíos en cuanto a la gestión de la productividad, la interacción laboral y el bienestar emocional de los trabajadores. Si bien algunos estudios señalan que el teletrabajo puede resultar beneficioso para la salud mental, al reducir el estrés de los desplazamientos y mejorar la conciliación de la vida personal y laboral (Afonso et al., 2022), otros advierten de efectos negativos, como el aumento de la carga mental, la sensación de aislamiento y la dificultad para separar las esferas laboral y personal, lo cual puede impactar negativamente en la calidad de vida laboral (Raišiene et al., 2022).

En este contexto, la calidad de vida laboral (CVL) se ha convertido en un concepto central para entender cómo las condiciones de trabajo, incluidas las nuevas modalidades como el teletrabajo, afectan el bienestar de los empleados. A lo largo del tiempo, la CVL ha sido interpretada desde diversas perspectivas, pero en su mayoría se entiende como un

conjunto de factores tanto objetivos como subjetivos que influyen en la satisfacción y el bienestar de los trabajadores (Walton, 1975; González et al., 2009).

Si bien existen numerosas investigaciones sobre los efectos del teletrabajo en la salud y el bienestar, pocos estudios se han centrado en su relación específica con la CVL en contextos locales y específicos. En el caso de la ciudad del Cusco, no se han identificado investigaciones que aborden cómo la percepción del teletrabajo impacta la calidad de vida laboral de los profesionales que lo ejercen, especialmente en un contexto de creciente digitalización y cambios sociales acelerados por la pandemia.

Por lo tanto, la presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre la percepción del teletrabajo y la calidad de vida laboral en profesionales de la ciudad del Cusco. Se pretende identificar cómo las características del teletrabajo, como la flexibilidad horaria, la carga mental de trabajo, la interacción social limitada y el uso intensivo de tecnologías, influyen en la satisfacción, el bienestar y la motivación de los empleados que trabajan de forma remota en esta región. Además, se busca explorar cómo estos factores afectan aspectos clave de la calidad de vida laboral, como la salud física y mental, las oportunidades de desarrollo profesional, y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Este estudio resulta relevante, no solo para entender los efectos del teletrabajo en un contexto específico como el de Cusco, sino también para contribuir a la discusión sobre cómo adaptar las condiciones laborales a las nuevas realidades digitales, garantizando el bienestar y la productividad de los trabajadores en un entorno cada vez más cambiante.

En la actualidad, el teletrabajo ha emergido como una de las modalidades laborales más relevantes, especialmente tras la crisis sanitaria global ocasionada por la pandemia de

COVID-19, que forzó su implementación masiva en empresas de todo el mundo, incluido el Perú. Este cambio abrupto transformó la dinámica laboral y ha tenido un impacto significativo en los trabajadores, tanto a nivel de productividad como en su bienestar personal y laboral. Si bien el teletrabajo ofrece numerosas ventajas, como la flexibilidad en el horario y la reducción de los tiempos de desplazamiento, también genera desafíos que afectan la calidad de vida laboral (CVL), un concepto que engloba diversas dimensiones que van desde la satisfacción laboral hasta la salud física y mental de los empleados.

El teletrabajo, al permitir a los trabajadores realizar sus funciones desde el hogar o lugares remotos, ha modificado la interacción de los empleados con su entorno laboral. A pesar de los beneficios mencionados, diversas investigaciones han señalado que la falta de separación física entre el hogar y el trabajo, el aislamiento social y las dificultades para mantener un equilibrio adecuado entre la vida personal y profesional pueden generar efectos negativos en la salud mental de los empleados, como ansiedad, estrés o depresión (Figueiredo et al., 2024; Raišiene et al., 2022). Estos efectos adversos pueden afectar la productividad y la satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez incide directamente en la calidad de vida laboral.

En este contexto, surge la necesidad de explorar la relación entre la percepción del teletrabajo y la calidad de vida laboral, particularmente en el caso de los profesionales en la ciudad del Cusco, donde el fenómeno del teletrabajo ha experimentado una expansión significativa en los últimos años. Aunque el teletrabajo se ha implementado en diferentes sectores, poco se ha investigado sobre cómo esta modalidad influye en el bienestar laboral de los trabajadores en ciudades como Cusco, que presentan características socioculturales y económicas particulares.

La calidad de vida laboral, definida como el conjunto de condiciones que favorecen el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, se ha relacionado con la motivación, el compromiso y la productividad. Sin embargo, se desconoce en qué medida las condiciones propias del teletrabajo, como la carga mental, el aislamiento, la flexibilidad laboral o la autonomía, impactan la percepción que los trabajadores tienen sobre su calidad de vida laboral en la ciudad de Cusco. Este vacío de conocimiento presenta una oportunidad para evaluar cómo el teletrabajo afecta las dimensiones objetivas y subjetivas de la calidad de vida laboral en este contexto.

En consecuencia, el problema de investigación se centra en entender cómo las percepciones de los profesionales que laboran bajo la modalidad de teletrabajo se relacionan con su calidad de vida laboral, analizando las posibles implicancias en su bienestar psicosocial, físico y emocional. Esta comprensión resulta importante para las organizaciones, los responsables de la formulación de políticas laborales y los propios trabajadores, ya que permitirá identificar las áreas que requieren atención para mejorar las condiciones de trabajo a distancia y garantizar un ambiente laboral saludable y productivo.

### **2.1.1. Definición del problema general y específico**

#### **Problema general**

¿Qué relación existe entre la percepción del teletrabajo y la calidad de vida laboral, en los profesionales de la ciudad del Cusco?

### **Problema específicos, pendiente**

¿Existe alguna relación entre la percepción del teletrabajo y la calidad de vida laboral, en los profesionales de la ciudad del Cusco, según profesión?

¿Existe alguna relación entre percepción del teletrabajo y la calidad de vida laboral, en los profesionales de la ciudad del Cusco, según género?

## **2.2. Finalidad y objetivos de la investigación**

### **2.2.1. Finalidad**

Esta tesis pretende determinar la relación entre la percepción del teletrabajo de la calidad de vida de los profesionales de la Ciudad del Cusco; para ello se estudiará esta relación mediante las dimensiones más representativas de cada variable de la hipótesis.

### **2.2.2. Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la Percepción del Teletrabajo y la Calidad de Vida Laboral, en profesionales de la Ciudad del Cusco.

#### **Objetivos específicos**

O.E.1 Identificar el nivel de percepción del teletrabajo en profesionales de la Ciudad del Cusco.

O.E.2 : Identificar y la calidad de vida laboral en los profesionales de la Ciudad del Cusco.

**O.E.3** : Identificar la Percepción del Teletrabajo y la Calidad de Vida Laboral, según profesiones.

### **2.2.3. Delimitación del estudio**

**2.2.3.1. Delimitación temporal:** En la presente investigación se pretende obtener datos en un determinado momento de forma transversal.

**2.2.3.1. Delimitación temática:** Corresponde al campo del comportamiento laboral y la salud mental.

**2.2.3.1. Delimitación geográfica:** Se focaliza en el área urbana de la ciudad de Cusco.

### **2.2.4. Justificación e importancia del estudio.**

El teletrabajo ha ganado relevancia en los últimos años debido a las transformaciones tecnológicas, sociales y económicas que han dado forma a la dinámica laboral global. Este fenómeno, que inicialmente se adoptó como respuesta a crisis energéticas y económicas en décadas pasadas, se consolidó como una modalidad de trabajo flexible y eficiente, especialmente durante la pandemia de COVID-19, cuando miles de empleados alrededor del mundo fueron obligados a adaptarse a esta forma de trabajo a distancia. La evolución y expansión del teletrabajo han generado diversos efectos en la calidad de vida laboral de los empleados, tanto positivos como negativos, lo que hace necesario estudiar cómo esta modalidad impacta en su bienestar y desempeño.

Por su parte, la **calidad de vida laboral (CVL)** se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre sus condiciones laborales, la satisfacción que experimentan

en su puesto de trabajo y el equilibrio entre su vida personal y profesional. Este concepto ha evolucionado significativamente, desde una definición limitada relacionada con la satisfacción en el trabajo hacia una visión más compleja que abarca aspectos psicológicos, sociales y organizacionales (Segurado y Agulló, 2002; González et al., 2009).

En el contexto del teletrabajo, la **flexibilidad** y la **autonomía** pueden mejorar significativamente la satisfacción laboral al permitir que los empleados organicen su jornada de trabajo según sus necesidades personales. Esto puede resultar en un aumento de la motivación y un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, reduciendo la fatiga y el estrés asociado a los desplazamientos diarios hacia el lugar de trabajo.

El estudio de la percepción del teletrabajo y su relación con la calidad de vida laboral es de gran **importancia** por varias razones; en primer lugar, se encuentra en el centro de los debates sobre la transformación de los modelos de trabajo en la era digital. Si bien el teletrabajo ha demostrado ser una opción viable para muchas empresas y empleados, no se puede ignorar que su implementación puede variar considerablemente según las características del trabajo, la industria, y las condiciones socioeconómicas de los trabajadores. Por tanto, resulta importante entender cómo perciben los empleados esta modalidad laboral y cómo afecta su bienestar laboral o en su calidad de vida laboral. Además, se podrá analizar cómo las condiciones organizacionales, como la falta de apoyos o la sobrecarga de tareas, pueden incidir en el bienestar de los empleados que adoptan esta modalidad laboral (Godínez et al., 2023).

Además, con la **globalización** y el auge de las plataformas digitales, el teletrabajo ha dejado de ser una opción exclusiva para ciertas profesiones, expandiéndose a muchos sectores y regiones del mundo. Sin embargo, no todas las empresas ni todos los empleados tienen las mismas **condiciones** para hacer frente a los desafíos del teletrabajo. Analizar los efectos del teletrabajo sobre la **salud psicosocial** y la **productividad** es fundamental para mejorar las políticas de recursos humanos y proporcionar a los empleados herramientas que les permitan desempeñar su labor de manera más eficiente y saludable.

Este estudio contribuirá al conocimiento académico sobre la percepción del **teletrabajo** y la **calidad de vida laboral** al proporcionar una comprensión más profunda de cómo se vive esta modalidad laboral desde la perspectiva de los trabajadores. Asimismo, ayudará a identificar **buenas prácticas** y políticas organizacionales que promuevan una mejor calidad de vida laboral en el teletrabajo, lo que puede ser clave para atraer y retener talento en el futuro.

Desde una perspectiva organizacional, este análisis también permitirá a las empresas **optimizar sus estrategias de teletrabajo**, promoviendo ambientes de trabajo más saludables, productivos y sostenibles. Además, se pueden desarrollar **directrices y normativas** que fomenten el bienestar emocional, físico y social de los teletrabajadores, mejorando su rendimiento laboral y reduciendo riesgos asociados con esta modalidad, como el agotamiento, la fatiga y la inactividad.

Finalmente, se considera que, a partir de los resultados obtenidos, impulsará que los interesados en estas áreas de investigación u objeto de estudio puedan proponer

medidas prácticas para mejorar la **experiencia laboral** de los teletrabajadores, tales como:

- La **formulación de políticas laborales** claras y adaptadas a las nuevas dinámicas del teletrabajo, que incluyan aspectos como la regulación de horarios, la gestión de la carga laboral y la provisión de recursos ergonómicos.
- La implementación de **programas de bienestar** y apoyo psicológico, así como la promoción de **pausas activas** para prevenir problemas de salud física y mental derivados del teletrabajo.

A modo de concluir este apartado, se considera que este estudio de la percepción del teletrabajo y su relación con la calidad de vida laboral se justifica no solo por su relevancia académica, sino también por su impacto práctico en la creación de ambientes laborales más saludables y productivos. Es esencial continuar investigando cómo mejorar las condiciones del teletrabajo, ya que es una modalidad que ha llegado para quedarse y que puede ofrecer ventajas tanto para los trabajadores como para las organizaciones, siempre que se gestionen adecuadamente sus desafíos y riesgos.

## 2.3. Hipótesis y Variables

### 2.3.1. Supuestos teóricos

Calidad de vida laboral

- Satisfacción laboral: La calidad de la implementación del teletrabajo, incluido el apoyo organizacional y la disponibilidad de recursos, juega un

papel importante en la determinación de la satisfacción laboral. Las malas condiciones de teletrabajo pueden provocar una baja satisfacción laboral y una mayor insatisfacción laboral (Margheritti et al., 2024).

- Equilibrio entre la vida personal y laboral: el teletrabajo puede afectar tanto positiva como negativamente el equilibrio entre la vida personal y laboral. Si bien reduce el tiempo de desplazamiento y permite pasar más tiempo en familia, también dificulta separar el trabajo de la vida personal, lo que genera posibles conflictos y estrés (Dimian et al., 2023).
- Productividad y desempeño: La calidad del entorno de teletrabajo, incluida la idoneidad del espacio de trabajo en casa y el apoyo de la organización, influye en la productividad y el desempeño laboral. Las malas condiciones pueden provocar una disminución de la productividad y un mayor presentismo (trabajar enfermo) (Kim et al., 2024).

#### Factores organizacionales y ambientales

- Apoyo organizacional: la presencia de apoyo organizacional puede amortiguar los efectos negativos del teletrabajo en el desempeño laboral. Los entornos laborales de apoyo que priorizan la salud psicológica de los empleados pueden mitigar el estrés y mejorar la experiencia laboral general.
- Espacio de trabajo en el hogar: las características físicas del espacio de trabajo en el hogar, como los niveles de ruido, la privacidad y la ergonomía, impactan significativamente la calidad de vida y la productividad. Los

espacios de trabajo inadecuados en el hogar pueden provocar un aumento del estrés y una reducción de la eficiencia laboral.

- Sostenibilidad del teletrabajo: La sostenibilidad a largo plazo del teletrabajo depende de abordar los desafíos relacionados con la calidad de vida y el equilibrio entre la vida personal y laboral. Desarrollar políticas y prácticas que apoyen el bienestar de los teletrabajadores es esencial para mantener la productividad y la satisfacción laboral en la era pospandemia (Morán et al., 2022).

### **2.3.2. Hipótesis Principal y Especificaciones**

#### **Hipótesis principal**

**HG 1:** Existe relación entre la Percepción del Teletrabajo y la Calidad de Vida Laboral, en profesionales de la Ciudad del Cusco.

**HG 0:** No existe relación entre la Percepción del Teletrabajo y la Calidad de Vida Laboral, en profesionales de la Ciudad del Cusco.

#### **Hipótesis específicas**

HE 1: Existe un alto nivel de percepción del teletrabajo en profesionales de la Ciudad del Cusco.

HE 0: No existe un alto nivel de percepción del teletrabajo en profesionales de la Ciudad del Cusco

HE 2: Existe un alto nivel de calidad de vida laboral en los profesionales de la Ciudad del Cusco.

HE 0: No existe un alto nivel de calidad de vida laboral en los profesionales de

la Ciudad del Cusco.

HE 3: Existe diferencias en la relación entre la Percepción del Teletrabajo y la Calidad de Vida Laboral, según las profesiones, según las diversas profesiones.

HE 0: No existe diferencias en la relación entre la Percepción del Teletrabajo y la Calidad de Vida Laboral, según las profesiones, según las diversas profesiones.

### 2.3.3. Variables e Indicadores

**Tabla 1** *Variables e indicadores*

	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Variable 1: Percepción Del Teletrabajo</b>	Horario Flexible	Autonomía laboral
		Tareas programadas
	Trabajo desde cualquier lugar	Responsabilidad
		Condiciones ambientales
	Evaluación por resultados	Evaluación permanente
	Beneficios laborales	
	Reuniones virtuales	Agenda programa
		Participación e Integración
	Autonomía	Resolución de Conflictos
		Responsabilidad de las actividades
<b>Variable 2: Calidad De Vida Laboral</b>		Auto regulación persona
	Desarrollo Personal	Línea de carrea
		Trabajo en equipo
		Compensaciones
	Seguridad Laboral	Ausentismo
		Rotación de puesto
		Ambiente

---

Equidad	Empatía
	Integración hacia la organización
	Compromiso
Salario	Compensación
	Satisfacción

---

## **CAPÍTULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS**

### **3.1. Población y muestra**

La población es definida (Sanchez, 2017) como una parte del universo que es tomada para ser estudiada y presenta ciertos requisitos entre sí, ya que están establecidos en la investigación.

Para esta investigación se utilizaron una serie de procedimientos y técnicas, la cual tiene un enfoque cuantitativo, los datos se recolectaron mediante un cuestionario, basados en preguntas.

Esta investigación es de tipo descriptiva - correlacional ya que; los estudios descriptivos: presenta la información tal cual es, indicando cuál es la situación en el momento de la investigación, analizando e interpretando. (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006) y por su parte los estudios correlacionales: tiene como finalidad conocer la relación que existe entre las variables (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006).

En cuanto a la población y muestra, este estudio utilizó el muestreo no probabilístico intencional, el mismo que implica la participación de profesionales que desean voluntariamente ser parte de este estudio que residan en la Ciudad del Cusco, para ello se consideró la participación de 150 profesionales que residen en la Ciudad del Cusco.

### **3.2. Tipo y Diseño a utilizar en el estudio**

#### **3.2.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación desarrollado es de carácter básico, estos estudios se caracterizan por estar orientados a la obtención de nuevos conocimientos que propicien un incremento del conocimiento científico existente sobre un tema o parte de la realidad en particular sin que halla un interés inmediato de su aplicabilidad ( Sanchez y Reyez 2017)

### 3.2.2. Diseño de investigación

El diseño que se podría utilizar en el estudio es un diseño no experimental, transversal y correlacional. A continuación, se detalla cada aspecto:

#### A. Diseño no experimental

No se manipulan las variables de estudio, sino que se observan y analizan tal como ocurren en su contexto natural. En este caso, se estudiará cómo el teletrabajo (variable independiente) influye en la salud mental y la calidad de vida laboral (variables dependientes) de los profesionales.

#### B. Diseño transversal

Se recopilan los datos en un solo momento en el tiempo, esto permite obtener una "fotografía" de la situación actual de los profesionales de la Ciudad del Cusco.

#### C. Diseño correlacional

Busca establecer relaciones entre las variables del estudio, identificando si existe una relación significativa entre la percepción del teletrabajo y la calidad de vida laboral, sin determinar causalidad directa.

Este diseño es adecuado para el tipo de investigación, ya que permite analizar las relaciones entre las variables en un contexto real y brinda información relevante para entender el fenómeno sin intervenir en él.

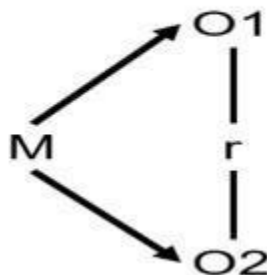
Diseño de investigación Este estudio es transversal y de diseño no experimental. Se afirma que es no experimental porque si bien se realizó una encuesta a los empleados, sus percepciones no se vieron afectadas, lo que permitió llegar a conclusiones sobre las variables sin intervención directa. También se afirma que es de diseño transversal porque las variables se

relacionaron en una sola instancia. El proceso de recopilación de datos también tuvo lugar en un momento específico (Hernandez Sampieri, 2014, p.15).

### Figura 1

*Esquema de diseño*

Esquema del diseño



### 3.3. Técnica e instrumento de Recolección de Datos

Para la medición de ambas variables, siendo: percepción del teletrabajo y la calidad de vida laboral, se aplicarán dos cuestionarios que están validados en nuestro país, los mismos que miden lo que pretenden medir por lo que cuentan ambos con el criterio de validez de instrumento.

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2006), la técnica de recolección de datos, consiste en el desarrollo de un plan minucioso de procedimientos que conlleva a reunir los datos necesarios para la investigación, en donde se selecciona las fuentes necesarias para obtener los datos de la muestra. Para nuestros fines de estudio, emplearemos la técnica de la encuesta

Por otra parte, el instrumento es definido por Hernández y Mendoza (2018), como el medio que permitirá medir las variables del estudio. Para efectos de esta investigación son utilizados la Escala de Violencia contra la Pareja, de Jaramillo, como recurso empleado por el

investigador para registrar información o datos sobre la violencia de género hacia la mujer y la Escala de Dependencia Emocional-ACCA de Anicama, et al. (2014) como recurso para recolectar la información acerca de la dependencia emocional del grupo de interés.

### **3.4. Ética de la Investigación**

Para efectuar el cumplimiento de los criterios éticos requeridos en toda investigación, se tendrá en consideración los criterios relacionados con la investigación en el Código de Ética Profesional del Colegio de Psicólogos del Perú. De acuerdo a estos criterios, las actividades de investigación señalados, en los artículos 79 al 87 del título 11 del Código de Ética, se redactará un documento para obtener el consentimiento informado, donde se solicitará la participación voluntaria de las participantes de ser parte del estudio, así mismo se informará del propósito e importancia de la investigación, cuidando de guardar el anonimato de cada participante, la confidencialidad de los resultados hallados y su utilización solamente para los fines de nuestro trabajo.

Para este apartado se hará uso y aplicación del consentimiento informado a cada participante, el mismo que explica la finalidad y objetivos del presente estudio y sobre todo su pronunciamiento de participar de forma voluntaria en la presente investigación.

### **3.5. Procesamiento de Datos**

Hernández y Mendoza (2018), señalan que las técnicas de análisis de datos, son las empleadas luego de haber realizado la recolección de los mismos, explican que los datos son suministrados a través de los cuestionarios, entrevistas, escalas de actitudes, observación u otros métodos que deben analizarse para responder las preguntas que se han plasmado en la investigación.

Es por ello importante que los datos obtenidos, antes de ser totalizados y utilizados requieran de un análisis crítico. Una vez recogidos los datos, se utilizó el programa estadístico SPSS, versión 25, empleando estadística descriptiva, e inferenciales para la contrastación de las hipótesis.

El procesamiento de los datos se realizará empleando procesador de textos, hoja de cálculo y el software SPSS en su versión 25.

Así mismo se hará uso de la estadística básica como la descripción de frecuencias y porcentajes. Del mismo modo, se realizará los análisis respectivos para hallar la correlación entre las variables de estudio.

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. Presentación de resultados descriptivos

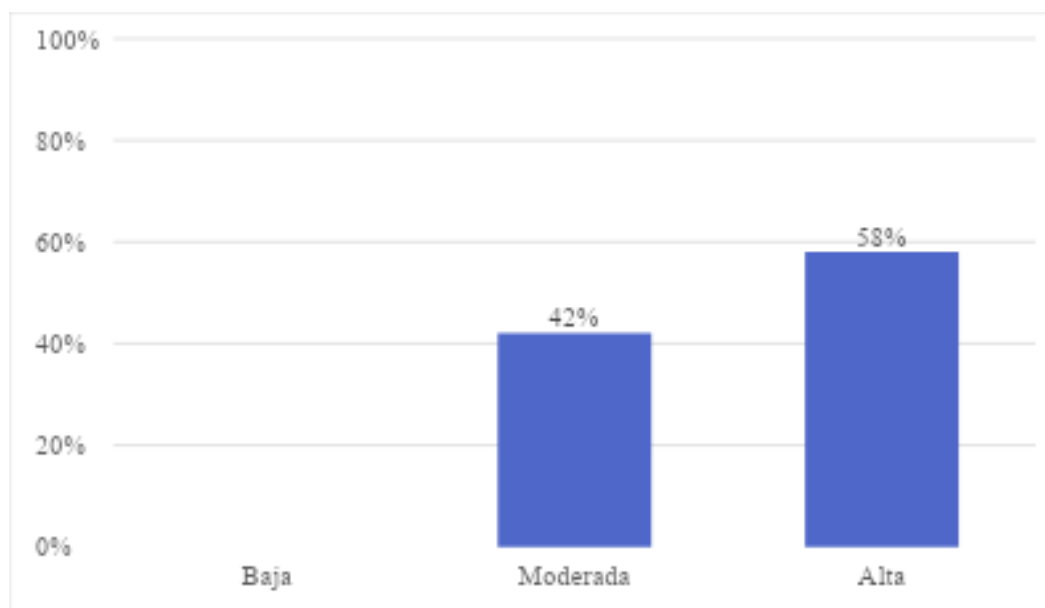
1. El Objetivo específico 1 (OE1): Identificar la percepción del Teletrabajo en profesionales de la Ciudad del Cusco.

**Tabla 2** Nivel de percepción del teletrabajo en profesionales de la ciudad del Cusco

Percepción del trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Baja	0	0%
Moderada	63	42%
Alta	87	58%
Total	150	100%

**Figura 2**

*Nivel de percepción del teletrabajo en profesionales de la ciudad del Cusco*



Según los datos recopilados, el 58% de los encuestados manifestó una percepción alta del teletrabajo, lo que sugiere que la mayoría valora sus beneficios, entre los cuales destacan la flexibilidad en la organización del tiempo, la reducción en los desplazamientos y una mejor conciliación entre la vida personal y profesional.

Por otro lado, un 42% de los participantes expresó una percepción moderada, lo que indica que, si bien reconocen las ventajas del teletrabajo, también identifican ciertas dificultades. Entre los principales retos mencionados se encuentran problemas en la comunicación, la disminución de la interacción social y posibles limitaciones en la infraestructura tecnológica necesaria para desempeñar sus funciones de manera óptima.

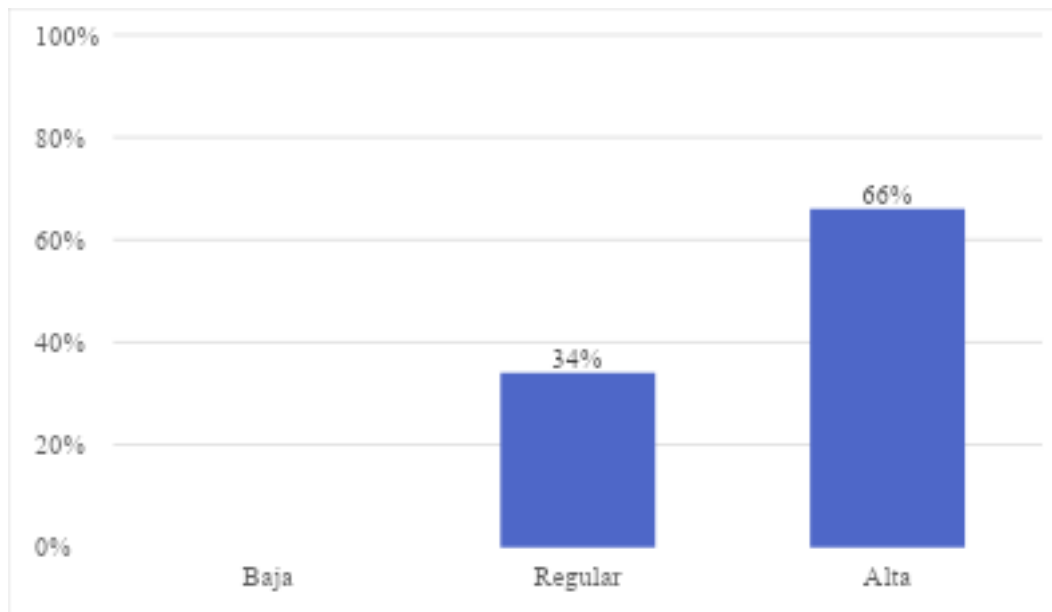
2. El Objetivo específico 2 (OE2): Identificar y la calidad de vida laboral en los profesionales de la Ciudad del Cusco.

**Tabla 3** *Nivel de Calidad de vida laboral en profesionales de la ciudad del Cusco*

Calidad de vida laboral	Frecuencia	Porcentaje
Baja	0	0%
Regular	51	34%
Alta	99	66%
Total	150	100%

**Figura 3**

*Nivel de calidad de vida laboral en profesionales de la ciudad del Cusco*



Según los datos obtenidos, el 66% de los encuestados percibe su calidad de vida laboral como alta, lo que indica que la mayoría considera que su entorno de trabajo es favorable y les permite desempeñarse de manera satisfactoria. Demostrando que existe la presencia de factores como condiciones laborales adecuadas, estabilidad en el empleo y un equilibrio entre la vida personal y profesional.

Por otro lado, el 34% de los profesionales calificó su calidad de vida laboral como regular. Este grupo experimenta ciertas dificultades que afectan su bienestar en el ámbito laboral, como sobrecarga de trabajo, falta de incentivos o un entorno organizacional poco favorable.

3. El Objetivo específico 3 (OE3): Identificar la Percepción de Teletrabajo y la Calidad de Vida Laboral, según profesiones.

**Tabla 4***Nivel de percepción del teletrabajo según tipo de profesionales de la ciudad del Cusco*

Profesión	Percepción del teletrabajo				Total	
	Moderada		Alta		f	%
	f	%	f	%		
Abogado	18	12.0%	9	6.0%	27	18.0%
Administrador	9	6.0%	24	16.0%	33	22.0%
Comunicador	3	2.0%	0	0.0%	3	2.0%
Contador	3	2.0%	6	4.0%	9	6.0%
Economista	0	0.0%	9	6.0%	9	6.0%
Enfermería	0	0.0%	3	2.0%	3	2.0%
Estadístico	0	0.0%	3	2.0%	3	2.0%
Guía de turismo	3	2.0%	0	0.0%	3	2.0%
Ingeniero civil	3	2.0%	0	0.0%	3	2.0%
Ingeniero de sistemas	3	2.0%	3	2.0%	6	4.0%
Ingeniero industrial	3	2.0%	0	0.0%	3	2.0%
Administrador de Negocios Internacionales	0	0.0%	3	2.0%	3	2.0%
Obstetra	1	2.0%	9	6.0%	12	8.0%
Psicólogo	12	8.0%	18	12.0%	30	20.0%
Trabajador social	3	2.0%	0	0.0%	3	2.0%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>42.0%</b>	<b>87</b>	<b>58.0%</b>	<b>150</b>	<b>100.0%</b>

Los profesionales con la percepción más alta del teletrabajo son los administradores, con un 16%, seguidos por los psicólogos, con un 12%, y los abogados, con un 6%. Estos grupos han

encontrado en el teletrabajo una alternativa favorable, debido a que sus actividades se adaptan fácilmente al trabajo remoto, permitiéndoles mayor autonomía y flexibilidad en la gestión de sus tareas.

Las profesiones con una percepción moderada más frecuente incluyen a los abogados, con un 12%, los psicólogos, con un 8%, y los administradores, con un 6%. Aunque algunos profesionales encuentran ventajas en el teletrabajo, también perciben ciertas limitaciones, como dificultades en la comunicación con clientes, restricciones en el acceso a documentos físicos o la necesidad de interacción presencial en ciertas actividades.

Profesiones como economía, enfermería, estadística y administración de negocios internacionales solo presentan percepciones altas del teletrabajo y no moderadas, lo que confirma que estos profesionales encuentran más beneficios que inconvenientes en esta modalidad. En contraste, profesiones como comunicación, guía de turismo, ingeniería civil, ingeniería industrial y trabajo social solo registran percepción moderada, lo que indica que en estos campos el teletrabajo no es una opción tan viable o presenta mayores desafíos.

4. El Objetivo General planteado fue: Determinar la relación entre la Percepción del Teletrabajo y la Calidad de Vida Laboral, en profesionales de la Ciudad del Cusco.

**Tabla 5**

*Percepción del teletrabajo y calidad de vida labora en profesionales de la ciudad del Cusco*

Percepción del teletrabajo	Calidad de vida laboral						Total	
	Baja		Regular		Alta			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Moderada	0	0%	14	28.0%	7	14.0%	21	42.0%
Alta	0	0%	3	6.0%	26	52.0%	29	58.0%
Total	0	0%	17	34.0%	33	66.0%	50	100.0%

El 42% de los profesionales con percepción moderada del teletrabajo presentan una calidad de vida laboral distribuida entre regular (28%) y alta (14%). Esto indica que, aunque estos profesionales reconocen ciertos beneficios del teletrabajo, su impacto en la calidad de vida laboral no es completamente positivo, posiblemente debido a desafíos como la adaptación a la modalidad, la comunicación a distancia o el acceso a recursos adecuados.

Por otro lado, el 58% de los profesionales tienen una percepción alta del teletrabajo, de los cuales la mayoría (52%) reporta una calidad de vida laboral alta, mientras que un 6% la califica como regular. Este resultado evidencia que una percepción positiva del teletrabajo se asocia con una mejor calidad de vida laboral, ya que estos profesionales pueden haber encontrado en el teletrabajo una opción que mejora su bienestar, permitiéndoles mayor flexibilidad, equilibrio entre la vida personal y laboral, y mejores condiciones de trabajo.

En general, la relación entre la percepción del teletrabajo y la calidad de vida laboral es positiva. A medida que la percepción del teletrabajo mejora, también lo hace la calidad de vida laboral.

### 3.1. Contrastación de hipótesis:

Ha: Existe relación entre la Percepción del Teletrabajo y la Calidad de Vida Laboral:  
Un estudio en profesionales de la Ciudad del Cusco.

Ho: No existe relación entre la Percepción del Teletrabajo y la Calidad de Vida Laboral: Un estudio en profesionales de la Ciudad del Cusco.

**Tabla 6**

*Prueba de Rho de Spearman de correlación entre percepción del teletrabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la ciudad del Cusco*

		Percepción del teletrabajo	Calidad de vida laboral
Percepción del teletrabajo	Coefficiente de correlación	1	,587**
	Significancia		,000
	N	50	50
Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,587**	1
	Significancia	,000	
	N	50	50

La prueba de correlación de Spearman arroja un coeficiente de 0.587, lo que indica una correlación positiva moderada entre la percepción del teletrabajo y la calidad de vida laboral en

los profesionales de la ciudad del Cusco. El valor de significancia ( $p = 0.000$ ) es menor a 0.05, lo que indica que la relación observada es estadísticamente significativa. Por ende, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), confirmando que existe una relación entre la percepción del teletrabajo y la calidad de vida laboral.

En términos prácticos, estos hallazgos refuerzan la idea de que el teletrabajo puede influir en la calidad de vida laboral, ya sea por factores como mayor flexibilidad, reducción del tiempo de desplazamiento o mejor conciliación entre la vida personal y laboral. No obstante, la correlación moderada demuestra que también otros factores pueden intervenir en la calidad de vida laboral.

#### **4.3 Discusión de Resultados**

Los resultados de este estudio muestran una relación positiva moderada entre la percepción del teletrabajo y la calidad de vida laboral de los profesionales en Cusco, lo que coincide en parte con un estudio realizado por Roncería y García (2023) en Bogotá, Colombia. Ambos estudios muestran que el teletrabajo tiene un impacto significativo en la calidad de vida laboral, aunque los factores y el grado de impacto pueden variar.

En el estudio de Roncería y García, se observó que la edad juega un papel importante en cómo se percibe el teletrabajo. Los profesionales más jóvenes (de 18 a 39 años) reportaron un impacto negativo más fuerte, posiblemente debido a la necesidad de mayor interacción social, mientras que los mayores de 40 años tuvieron una percepción más positiva, tal vez porque su estabilidad laboral y experiencia les permitió adaptarse mejor. Esto sugiere que la percepción del teletrabajo no solo depende de la modalidad en sí, sino también de factores personales y laborales. En nuestro estudio, encontramos una relación positiva similar entre la percepción del teletrabajo y la

calidad de vida laboral, pero sería interesante en futuros estudios en Cusco analizar cómo factores como la edad pueden influir en esa percepción.

En cuanto a la duración del teletrabajo, el estudio de Roncería y García también encontró que aquellos que llevaban más de dos años trabajando de forma remota experimentaron algunos efectos negativos, como la fatiga y el aislamiento social. En nuestro caso, aunque la relación observada entre la percepción positiva del teletrabajo y una buena calidad de vida laboral es clara, debemos tener en cuenta que, a largo plazo, los mismos desafíos, como la fatiga y el aislamiento, podrían afectar la percepción de los profesionales en Cusco.

Además, el estudio colombiano se enfocó en los efectos psicosociales y la salud mental, lo que también puede influir en la calidad de vida laboral. Aunque en nuestro estudio no se abordó directamente la salud mental, la correlación positiva que encontramos sugiere que los profesionales que tienen una percepción favorable del teletrabajo probablemente experimentan menos estrés y un mayor bienestar general. Sin embargo, al igual que en el estudio de Bogotá, no debemos ignorar los efectos negativos del teletrabajo a largo plazo, por lo que sería útil realizar más investigaciones para evaluar cómo estos factores afectan a los trabajadores en Cusco.

En resumen, los resultados de ambos estudios refuerzan la idea de que el teletrabajo puede mejorar la calidad de vida laboral, especialmente al ofrecer mayor flexibilidad y un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional. Sin embargo, también es importante reconocer los posibles desafíos a largo plazo, como el aislamiento o la fatiga, que podrían surgir con el tiempo. Estos aspectos deben ser tomados en cuenta en las políticas laborales y en la gestión del teletrabajo para asegurarse de que sus beneficios superen los inconvenientes.

Los resultados de este estudio muestran una relación positiva moderada entre la percepción del teletrabajo y la calidad de vida laboral de los profesionales en Cusco, lo que coincide en parte con un estudio realizado por Roncería y García (2023) en Bogotá, Colombia. Ambos estudios muestran que el teletrabajo tiene un impacto significativo en la calidad de vida laboral, aunque los factores y el grado de impacto pueden variar.

En el estudio de Roncería y García, se observó que la edad juega un papel importante en cómo se percibe el teletrabajo. Los profesionales más jóvenes (de 18 a 39 años) reportaron un impacto negativo más fuerte, posiblemente debido a la necesidad de mayor interacción social, mientras que los mayores de 40 años tuvieron una percepción más positiva, tal vez porque su estabilidad laboral y experiencia les permitió adaptarse mejor. Esto sugiere que la percepción del teletrabajo no solo depende de la modalidad en sí, sino también de factores personales y laborales. En nuestro estudio, encontramos una relación positiva similar entre la percepción del teletrabajo y la calidad de vida laboral, pero sería interesante en futuros estudios en Cusco analizar cómo factores como la edad pueden influir en esa percepción.

En cuanto a la duración del teletrabajo, el estudio de Roncería y García también encontró que aquellos que llevaban más de dos años trabajando de forma remota experimentaron algunos efectos negativos, como la fatiga y el aislamiento social. En nuestro caso, aunque la relación observada entre la percepción positiva del teletrabajo y una buena calidad de vida laboral es clara, debemos tener en cuenta que, a largo plazo, los mismos desafíos, como la fatiga y el aislamiento, podrían afectar la percepción de los profesionales en Cusco.

Además, el estudio colombiano se enfocó en los efectos psicosociales y la salud mental, lo que también puede influir en la calidad de vida laboral. Aunque en nuestro estudio no se abordó directamente la salud mental, la correlación positiva que encontramos sugiere que los

profesionales que tienen una percepción favorable del teletrabajo probablemente experimentan menos estrés y un mayor bienestar general. Sin embargo, al igual que en el estudio de Bogotá, no debemos ignorar los efectos negativos del teletrabajo a largo plazo, por lo que sería útil realizar más investigaciones para evaluar cómo estos factores afectan a los trabajadores en Cusco

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

- Según los resultados hallados en el presente estudio sobre *“La relación entre la Percepción del Teletrabajo y la Calidad de Vida Laboral, en profesionales de la Ciudad del Cusco”*, se halló una correlación positiva entre las variables, es decir entre la percepción del teletrabajo y la calidad de vida laboral, en los profesionales que participaron del estudio. Por consiguiente, aquellos profesionales que presentan una alta percepción del teletrabajo presentan también altos niveles de calidad de vida laboral, lo que nos indica que gozan de mayor bienestar a nivel general. En el mismo sentido, cuando la percepción del teletrabajo es moderada, se relaciona con el reconocimiento de ciertos beneficios del teletrabajo; sin embargo, existen factores que afectan su calidad de vida laboral como la adaptación a la modalidad de teletrabajo o la carencia de recursos necesarios.
- Según los hallazgos encontrados, la mayoría de los profesionales presentan una alta percepción del teletrabajo, lo que significa que, este grupo de profesionales valoran los beneficios de trabajar en esta modalidad como: la flexibilidad, ahorro de tiempo en desplazamientos y una mayor conciliación entre la vida laboral y personal; sin embargo, también afrontan dificultades. Por lo tanto, el teletrabajo es aceptado por muchos profesionales, pero se deben continuar trabajando en la adecuada implementación de este con la finalidad de favorecer a la Calidad de vida laboral.

- Tras el análisis de datos, se halló que los profesionales presentan una alta calidad de vida laboral, lo que significa que, disfrutaban de condiciones adecuadas, estabilidad laboral y un buen equilibrio entre la vida personal y profesional. Sin embargo, un menor grupo de los profesionales puntuaron como regular su Calidad de vida laboral, ya que enfrentan dificultades que impactan negativamente su bienestar, como la sobrecarga de trabajo, falta de incentivos o un entorno organizacional desfavorable.
- Tras el análisis realizado en el presente trabajo de investigación, se pudo identificar que la percepción del teletrabajo, así como la calidad de vida laboral dependerán de la naturaleza de las profesiones y como estas permitan su viabilidad para ser aplicadas en diferentes contextos; en ese sentido, las profesiones que mejor se adaptan al teletrabajo y gozan de una mejor calidad de vida laboral. En este sentido, las profesiones de administración y psicología, pueden adaptarse de mejor manera al teletrabajo; a comparación, de las profesiones de comunicación, guía de turismo, ingeniería civil, ingeniería industrial y trabajo social, las cuales presentan más desafíos en adecuarse al teletrabajo y por ende cuentan con menor percepción del teletrabajo como del clima laboral.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda que los profesionales sean provistos de los recursos necesarios como tecnologías, espacios óptimos entre otros, para un adecuado desempeño de sus funciones en modalidad de teletrabajo, lo cual implicará un cambio significativo en su calidad de vida laboral.
- Se sugiere que las instituciones prevean la implementación del teletrabajo de acuerdo a las diferentes necesidades y prioridades de las diferentes naturalezas de las profesiones, las mismas que permitan concebir una adecuada percepción ante el teletrabajo y por ende gocen de una adecuada calidad de vida laboral.
- Se recomienda que los profesionales realicen una mejor gestión del tiempo y tengan horarios establecidos del uso del tiempo efectivo laboral; así como destinar un espacio óptimo para su desempeño laboral, lo cual contribuirá a mejorar su calidad de vida laboral.
- Se sugiere que realicen con frecuencia su autocuidado, mediante pausas activas y hábitos saludables en el momento de desempeñar sus labores, como alimentación saludable, postura adecuada para trabajar entre otros.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Academic Press*, 2, 267–299.
- Aguilar, G., & Haughton, D. (2022). Actitud hacia el uso de herramientas tecnológicas en la implementación del teletrabajo: percepción de los colaboradores del sector privado. *Revista de Investigación de ADEN University*, 1(1), 6-22. <https://doi.org/10.56880/experior11.3>
- Aguilar, G., & Haughton, D. (2022). Actitud hacia el uso de herramientas tecnológicas en la implementación del teletrabajo: percepción de los colaboradores del sector privado. *Revista de Investigación de ADEN University*, 1(1), 6-22. <https://doi.org/10.56880/experior11.3>
- Alfonso, P., Fonseca, M., & Tomás, T. (2022). Evaluation of anxiety, depression and sleep quality in full-time teleworkers. *Journal of Public Health*, 44(4), 797–804. <https://doi.org/10.1093>
- Anderson, M., Moreno, M., & Garay, P. (2023). Teletrabajo, estrés y su impacto en el desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores de empresas multinacionales. *para optar el Título Profesional de Licenciado en Negocios Internacionales*. Universidad de Lima, Lima.
- Arias, C. (2006). Enfoques teóricos sobre la, percepción que tienen las personas. *Horizontes Pedegógicos*, 8(1), 9-22.
- Bailenson, J. (2021). Nonverbal Overload: A Theoretical Argument for the Causes of Zoom Fatigue. *Technology, Mind, and Behavior*, 2(1). <https://doi.org/10.1037/tmb0000030>
- Bélanger, F., Watson-Manheim, M., & B., S. (2019). A Multi-Level Perspective on Telecommuting: Implications for Employees and Organizations. *Journal of Business and Psychology*, 2(34), 191-204. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9536-5>
- Belzuenegui-Eraso, A., & Erro-Gacés, A. (2020). Teletrabajo y conciliación de la vida laboral y familiar durante la pandemia de COVID-19. *Revista de Psicología del Trabajo*, 2(21), 23-29. <https://doi.org/10.1016/j.jt./2020.03.007>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>

Caicedo, J. (2021). El teletrabajo y la productividad pos-pandemia. *El teletrabajo y la productividad pos-pandemia*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá D.C.

Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, 6(23), 143-160.

Castro, A. (2021). Impacto del teletrabajo en los trabajadores de Entidades e instituciones de cooperación técnica Internacional constituidas en el extranjero (eniex) que operan en Perú al 2020. *para optar el título profesional de Licenciada en Administración*. Universidad del Pacífico, Lima.

Catalán, L. (2010). Concepto de calidad de vida laboral. *para optar el título de Psicólogo*. Universidad de Talca, Talca.

Cifre, E., & Salanova, M. (2012). El poder de la autoeficacia en la mejora de la salud psicosocial de la persona teletrabajadora. *Persona*(15), 71-99. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147125259004>

Clockify. (2020). *Equilibrio entre la vida laboral y personal: Estadísticas y datos*. Estadística y datos: <https://clockify.me/es/equilibrio-trabajo-vida>

Colombo, D. (2008). Impacto del teletrabajo en la cultura organizacional. Intervenciones posibles desde el campo de la comunicación. *para el obtener el título profesional de Licenciado en Comunicación Social*. Universidad Nacional de La Plata, Buenos Aires.

Cuzco, B. (2021). La implementación del teletrabajo y el derecho a la salud. *para el título de abogado de los tribunales de la República*. Ecuador.

Da Silva, M. (2006). Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la 32 eficacia organizacional. *Tesis doctoral*. Universidad de Bacerlona, Barcelona.

Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer.

Deci, E., & Ryan, R. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

Fernandez, A., & Esquivel, N. (2024). Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores de seguridad ciudadana de la municipalidad distrital de San Sebastián, Cusco 2024. *para optar el título profesional de Licenciada en Administración*. Universidad San Antonio Abad de Cusco, Cusco.

Ficapal-Cusí, P., Torrent-Sellens, J., Palos-Sanchez, P., & González-González, I. (2023). The telework performance dilemma: exploring the role of trust, social isolation and fatigue. *International Journal of Manpower*, 45(1), 155-168. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2022-0363>

Fretel, C., Guillen, G., Hostos, J., & Espinoza, M. (2022). ¿El teletrabajo impacta en la motivación? El rol mediador de las necesidades psicológicas básicas. *para obtener el grado de Magister en Administración*. ESAN Graduate of school of business, Lima.

García, V., & Martínez, R. (2016). Ausentismo Laboral y Salud: Estudio de su importancia en el teletrabajo. *Retos*, VI(11), 13-25. <https://doi.org/10.17163/ret.n11.2016.01>

Godínez, A., Pozos, B., & Preciado, L. (2023). Carga mental en docentes mexicanos con teletrabajo durante la pandemia por covid-19. *Acta Universitaria* (33), 1-10. <https://doi.org/10.15174/au.2023.3734>

Gómez, L., Ramírez, P., & Castro, M. (2023). Estrategias digitales para la comunicación efectiva en el teletrabajo. *Journal of Remote Work*, 8(2), 45-63. <https://doi.org/10.xxxx/abcd1234>

González, M., Pérez, L., & Sánchez, R. (2021). Herramientas tecnológicas para mejorar la comunicación en el teletrabajo. *Revista de Tecnología y Sociedad*, 15(2), 123-130.

González-Romá, V. (2024). *El teletrabajo aumenta la concentración, la motivación y el rendimiento, aunque genera aislamiento social*. *Universitat de València*. <https://www.uv.es/uvweb/uv-noticias/es/noticias/teletrabajo-aumenta-concentracion-m>

Hackman, R., & Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 6(23), 159-170.

Haythornthwaite, C., & Wellman, B. (1998). Work, Friendship and Media Use for Information Exchange in a Networked Organization. *International Journal of the American Society for Information Science*, 49(12), 227-52.

Hernández, J., & López, R. (2023). La comunicación no verbal en reuniones virtuales: Implicaciones y soluciones. *Psicología y Empresa*, 7(3), 112-130. <https://doi.org/10.xxxx/abcd5678>

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.

Lau, R., & May, B. (1998). Win-Win paradigm for quality of work life and business performance. *Human resource development quarterly*, 9(3), 211-227.

Martínez, A., & Pérez, D. (2020). Impacto del teletrabajo en la reducción de costos empresariales. *Business & Economics Journal*, 6(1), 75-89. <https://doi.org/10.xxxx/ijk13456>

Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

Morales, S. (2020). Dela presencia a la virtualidad: el impacto del teletrabajo en la vida cotidiana y las relaciones laborales, en tiempos del Covid-19. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(3), 45-60.

Nadler, D., & Lawler, E. (1983). *Quality of work life*. Editorial Winter.

Nadler, D., & Lawler, E. (1983). Quality of Work Life: Perspectives and directions. *Organization Dinamics*, 11, 20-30.

Oficinas Montiel. (2020). *La importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal*. Oficinas Montiel: [://www.oficinasmontiel.com/blog/importancia-equilibrio-conciliacion-trabajo-vida-personal](https://www.oficinasmontiel.com/blog/importancia-equilibrio-conciliacion-trabajo-vida-personal)

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_7](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_7)

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Teletrabajo; qué es y cómo está cambiando el mundo laboral*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>

Organization, I. L. (2020). *Los horarios de trabajo flexibles pueden beneficiar el equilibrio entre la vida laboral y personal*. ILO News: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_740877/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740877/lang--es/index.htm)

Osio, L. (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. *Visión General*(2), 410-426. <https://doi.org/1317.8822>

Oviedo, A., & Vásquez, N. (2014). El teletrabajo: una estrategia de motivación. *Revista Nacional de Administración*, 5(2), 41-56.

Peña, M., Saliba, S., Ispier, A., & Saliba, T. (2022). Impact in the integral health of the workers the area technology of the information who make home office during Covid -19. *SciELO*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/psm.v0i19.46502>

Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Organizational behavior*. Pearson.

Rodríguez, M. (2022). *Evolución del teletrabajo después de la crisis sanitaria del Covid 19*.

Roncería, M., & García, L. (2023). Afectaciones en la salud mental de los trabajadores que continuaron con la modalidad de teletrabajo post pandemia en Colombia. *para el Programa de Especialización en Gerencia de la Salud y Seguridad en el Trabajo*. Universidad ECCI.

Ruiz, C. F. (2022). Desafíos tecnológicos en el trabajo remoto y estrategias para superarlos. *Latin American Journal of Telework*, 4(2), 88-104. <https://doi.org/10.xxxx/mnop6789>

Saavedra, E. (2023). The Relationship of SEDS, Food Intake and Work Engagement among Telecommuting Employees of the Education Sector during the COVID-19 Pandemic: A Mixed Method Study. *IC4E'23*, 222-235. <https://doi.org/https://dl.acm.org/doi/10.1145/3588243.3588259>

Sánchez, C. (2010). El teletrabajo, ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *Revista de internet, derecho y política*(1), 24-33. <https://doi.org/http://doi.org/10.7238/idp.v0i11.1023>

Segurado, D., & Angulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.

Sierra, C. (2023). *Impacto en la salud mental, de un grupo de trabajadores que laboran bajo la modalidad de teletrabajo, en el municipio de Villavicencio, Colombia*. Universidad Santo Tomás, Bogotá.

Smite, D., Nills Brede, M., Hildrum, J., Gonzalez, J., & Melendez, D. (2022). Work-From-Home is Here to Stay: Call for Flexibility in Post-Pandemic Work Policies. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2203.11136>

Smith, J., & Brown, L. (2021). Optimización de reuniones virtuales en equipos de trabajo remoto. . *International Journal of Business Communication*, 10(1), 150-170. <https://doi.org/10.xxxx/qrs9876>

Tapasco, A. y. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información Tecnológica*, 31(1), 149-160. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100149>

Ulate, B., Vasconcelos, K., & Murillo, G. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de comunicación y salud*, 10(2), 109-125. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).109-125](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125)

Vorecol. (2020). *El impacto del trabajo remoto en el equilibrio entre vida personal y profesional*. <https://vorecol.com/es/index.php?f=5>

Walton, R. (1973). Quality of working life: what is it?". *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.

Walton, R. (1975). Criteria for quality of work life. *The quality of work life V. New York* ., 91-118.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>

Wellman, B., Dimitrova, D., Hayat, T., Ying Mo, G., & Wellman, B. (2017). Venture Labor, Media Work, and the Communicative Construction of Economic Value: Agendas for the Field and Critical Commentary. *International Journal of Communication*, 11, 2062, 2066.

Ziv, N., & Hadad, S. (2020). Teletrabajo y sus consecuencias en la comunicación organizacional. *Revista de Comunicación*, 19(1), 45-60.  
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/77351/TFM001759.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

# ANEXOS

**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TITULO: Relación Entre La Percepción Del Teletrabajo Y La Calidad De Vida Laboral: Un Estudio En Profesionales De La Ciudad Del Cusco.**

**Autor: Juan Misael Silva Mostajo**

TITULO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		INSTRUMENTO	METODOLOGÍA	POBLACIÓN	
<p style="text-align: center;"><b>Relación Entre La Percepción Del Teletrabajo Y La Calidad De Vida Laboral: Un Estudio En Profesionales De La Ciudad Del Cusco</b></p>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	H1: Existe relación entre la Percepción del Teletrabajo y la Calidad de Vida Laboral, en profesionales de la Ciudad del Cusco. Ho: No existe relación entre la Percepción del Teletrabajo y la Calidad de Vida Laboral en profesionales de la Ciudad del Cusco.	<b>V1: Percepción Del Teletrabajo</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	Instrumento de Teletrabajo (Bajonero, C. 2022)  04 dimensiones-26 ítems	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVO:</b> Presenta la información tal cual es, indicando cuál es la situación en el momento de la investigación, analizando e interpretando. (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006))  <b>CORRELACIONAL:</b> Tiene como finalidad conocer la relación que existe entre las variables (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006))	MUESTREO NO PROBABILISTICO INTENCIONAL  CANTIDAD: 150 PROFESIONALES DE LA CIUDAD DELCUSCO.
	Determinar la relación entre la Percepción del Teletrabajo y la Calidad de Vida, en profesionales de la Ciudad del Cusco.			Horario Flexible	Autonomía laboral			
	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>  OE1: Identificar el nivel de percepción del teletrabajo en profesionales de la Ciudad del Cusco.			Trabajo desde cualquier lugar	Tareas programadas			
		Evaluación por resultados		Responsabilidad				
	OE2: Identificar y la calidad de vida laboral en los profesionales de la Ciudad del Cusco.  OE3: Identificar la Percepción del Teletrabajo y la Calidad de Vida	<b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b>		Reuniones virtuales	Condiciones ambientales			
			Autonomía	Evaluación permanente				
		<b>V2: Calidad De Vida Laboral</b>	Desarrollo Personal	Beneficios laborales				
			Seguridad Laboral	Agenda programa				
			Equidad	Participación e Integración				
		HE1: Existe un alto nivel de percepción del teletrabajo en profesionales de la Ciudad del Cusco. HE0: No existe un alto bajo nivel de percepción del teletrabajo en profesionales de la Ciudad del Cusco	HE2: Existe un alto nivel de calidad de vida laboral en los profesionales de la Ciudad del Cusco. HE0: No existe un alto nivel de calidad de vida laboral en los	Salario	Resolución de Conflictos			
					Responsabilidad de las actividades			
			Compensaciones	Auto regulación persona				
		Compensación	Línea de carrea					
		Satisfacción	Trabajo en equipo					
			Rotación de puesto					
			Ambiente					
			Empatía					
			Integración hacia la organización					
			Compromiso					
			Compensación					

**DISEÑO DE INVESTIGACION NO EXPERIMENTAL TRANSVERSAL** (se recoge la información en un determinado momento. (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014).

	Laboral, según profesiones	profesionales de la Ciudad del Cusco.  HE3: Existe diferencias en la relación entre la Percepción del Teletrabajo y la Calidad de Vida Laboral, según las profesiones, según las diversas profesiones. HE0: No existe diferencias en la relación entre la Percepción del Teletrabajo y la Calidad de Vida Laboral, según las profesiones, según las diversas profesiones						
--	----------------------------	---	--	--	--	--	--	--

## ANEXO 2 INSTRUMENTO DE PERCEPCION DEL TELETRABAJO

### INSTRUMENTO DE TELETRABAJO

**Instrucciones:** Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el teletrabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Totalmente en desacuerdo    2. En desacuerdo    3. Parcialmente de acuerdo    4. De acuerdo    5. Totalmente de acuerdo

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
<b>HORARIO FLEXIBLE</b>						
1	Siente que organiza su horario laboral de forma autónoma.	1	2	3	4	5
2	Tiene autonomía para elegir su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
3	Tiene la facilidad para cumplir en el tiempo indicado sus tareas dadas por la empresa.	1	2	3	4	5
4	Cumple con sus horas indicadas en su jornada laboral.	1	2	3	4	5
5	La institución le plantea tareas programadas para cada mes.	1	2	3	4	5
6	Existen acuerdos para la realización de las tareas programadas.	1	2	3	4	5
7	Cumple la totalidad de tareas programadas dentro del tiempo indicado.	1	2	3	4	5
<b>TRABAJO DESDE CUALQUIER LUGAR</b>						
8	Se responsabiliza por el trabajo encomendado por la Institución.	1	2	3	4	5
9	Busca la forma de presentar su trabajo en el tiempo indicado En caso de problemas con la red.	1	2	3	4	5
10	Existe responsabilidad en el cumplimiento de las actividades programadas.	1	2	3	4	5
11	Se siente cómodo con el lugar donde trabaja.	1	2	3	4	5

12	Encuentra todo lo que necesita para desarrollar su trabajo en su ambiente laboral.	1	2	3	4	5
13	Cuenta con un espacio sin distractores para laborar.	1	2	3	4	5
<b>EVALUACIÓN POR RESULTADOS</b>						
14	Se evalúa su trabajo constantemente por parte de sus supervisores.	1	2	3	4	5
15	Su supervisor le brinda recomendaciones para mejorar en sus labores.	1	2	3	4	5
16	Consideras que la empresa reconoce el desempeño de los colaboradores.	1	2	3	4	5
17	Goza de beneficios labores bajo la modalidad del teletrabajo.	1	2	3	4	5
18	Recibe reconocimientos por su productividad.	1	2	3	4	5
19	La empresa lo reconoce económicamente en caso realice horas extras.	1	2	3	4	5
<b>REUNIONES VIRTUALES</b>						
20	La empresa promueve una agenda programada para las reuniones virtuales.	1	2	3	4	5
21	La agenda programada aborda temas y problemáticas de interés institucional.	1	2	3	4	5
22	Las reuniones programadas son dentro del horario laboral.					
23	Se fomenta la participación de todos los trabajadores en las reuniones virtuales.	1	2	3	4	5
24	Se promueve la integración de los nuevos trabajadores a la institución.	1	2	3	4	5
25	Su opinión es tomada en cuenta por sus compañeros y superiores.	1	2	3	4	5
26	La empresa busca alternativas para mantener las buenas relaciones personales.	1	2	3	4	5

## ANEXO 3 INSTRUMENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

### ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL "ECVL" (Joanne Esther Martínez Yllescas)

Edad:  
Sexo: (F) (M)

Fecha:  
Puesto:

Lee atentamente las siguientes preguntas y marca con una (x) la respuesta que se aproxime más a su entorno de trabajo. Recuerde que sus respuestas son confidenciales, así que le agradeceré responder con toda honestidad.

**No hay respuestas correctas ni incorrectas.**

Nº	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	Suelo ver una situación desde varios puntos de vista buscando la solución más correcta sin afectar a los demás.				
2	Ante un problema laboral suelo mantener la calma.				
3	Me gusta mi trabajo				
4	Soy organizado en el trabajo.				
5	Me es fácil resolver los problemas de mi entorno laboral.				
6	Controlo fácilmente la carga laboral asignada.				
7	Logro controlar mis emociones.				
8	Reconozco mis capacidades y limitaciones.				
9	Me gusta trabajar en equipo.				
10	Respeto la opinión de mis compañeros de trabajo.				
12	Mi salario corresponde a mis horas de trabajo.				
13	La actividad que realizo es retadora.				

14	La empresa me brinda la oportunidad de ascender de puesto.				
15	Me capacitan constantemente.				
16	Me brindan alguna compensación adicional por horas extras realizadas.				
17	La organización cuenta con un plan de emergencia en caso de accidentes.				
18	Existe un área en la que pueda proponer sugerencias y reclamos de tal forma que sea escuchado.				
19	Me siento cómodo con mi ambiente de trabajo.				
20	La organización cuenta con una política de prevención en la cual puedo ser atendido.				
21	La empresa brinda capacitación para enfrentar algún tipo de riesgo y peligro laboral.				
22	La organización cuenta con instalaciones y equipamientos para riesgos.				
23	Disfruto del trabajo que realizo.				
24	Apoyo el trabajo de mis compañeros.				
25	Tengo compañeros que me ayudan a afrontar problemas laborales.				
26	Cumplo con las funciones que requiere mi puesto de trabajo.				
27	Me comprometo con las actividades que realizo en mi trabajo.				
28	Mi opinión es considerada dentro de la empresa.				
29	En mi área el respeto es lo primordial entre todos.				
30	Me siento parte de un equipo de trabajo.				

**ANEXO 4**  
**CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DEL TRABAJO Y LA CALIDAD**  
**LABORAL PARA APLICACIÓN**

Sección 1 de 3

## Cuestionario de percepción del teletrabajo Y la calidad de vida laboral

El presente cuestionario tiene por objetivo recoger información y determinar la relación entre la Percepción del Teletrabajo y la Calidad de Vida Laboral; es importante que se enfoque en la experiencia que tuvo realizando Teletrabajo.

El cuestionario está comprendido de dos bloques de preguntas.

Edad \*

Género \*

¿Cuál es su profesión? \*  
*Ejm. psicólogo, obstetra, administrador, etc.*

Distrito de residencia \*

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

## Primer bloque de preguntas



Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esa forma marcando la alternativa que se acerque más a la experiencia que tuvo realizando Teletrabajo.

## Horario flexible

1. Siente que organiza su horario laboral de forma autónoma. \*

2. Tiene autonomía para elegir su lugar de trabajo. \*

3. Tiene la facilidad para cumplir en el tiempo indicado sus tareas dadas por la empresa. \*

4. Cumple con sus horas indicadas en su jornada laboral. \*

5. La institución le plantea tareas programadas para cada mes. \*

6. Existen acuerdos para la realización de las tareas programadas. \*

7. Cumple la totalidad de tareas programadas dentro del tiempo indicado \*

## Trabajo desde cualquier lugar

8. Se responsabiliza por el trabajo encomendado por la Institución. \*

9. Busca la forma de presentar su trabajo en el tiempo indicado En caso de problemas con la red. \*

10. Existe responsabilidad en el cumplimiento de las actividades programadas. \*

11. Se siente cómodo con el lugar donde trabaja. \*

12. Encuentra todo lo que necesita para desarrollar su trabajo en su ambiente laboral. \*

13. Cuenta con un espacio sin distractores para laborar. \*

#### Evaluación por resultados

14. Se evalúa su trabajo constantemente por parte de sus supervisores. \*

15. Su supervisor le brinda recomendaciones para mejorar en sus labores. \*

16. Consideras que la empresa reconoce el desempeño de los colaboradores. \*

17. Goza de beneficios laborales bajo la modalidad del teletrabajo. \*

18. Recibe reconocimientos por su productividad. \*

19. La empresa lo reconoce económicamente en caso realice horas extras. \*

#### Reuniones virtuales

20. La empresa promueve una agenda programada para las reuniones virtuales. \*

21. La agenda programada aborda temas y problemáticas de interés institucional. \*

22. Las reuniones programadas son dentro del horario laboral. \*

23. Se fomenta la participación de todos los trabajadores en las reuniones virtuales. \*

24. Se promueve la integración de los nuevos trabajadores a la institución. \*

25. Su opinión es tomada en cuenta por sus compañeros y superiores. \*

26. La empresa busca alternativas para mantener las buenas relaciones personales. \*

### Segundo bloque de preguntas

Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esa forma marcando que se acerque más a la experiencia que tuvo realizando Teletrabajo.



Mostrar sección

1. Suelo ver una situación desde varios puntos de vista buscando la solución más correcta sin afectar a los demás. \*

2. Ante un problema laboral suelo mantener la calma. \*

3. Me gusta mi trabajo. \*

4. Soy organizado en el trabajo. \*

5. Me es fácil resolver los problemas de mi entorno laboral. \*

6. Controlo fácilmente la carga laboral asignada. \*

7. Logro controlar mis emociones. \*

8. Reconozco mis capacidades y limitaciones. \*

9. Me gusta trabajar en equipo. \*

11. Respeto la opinión de mis compañeros de trabajo. \*

12. Mi salario corresponde a mis horas de trabajo. \*

13. La actividad que realizo es retadora. \*

14. La empresa me brinda la oportunidad de ascender de puesto. \*

15. Me capacitan constantemente. \*

16. Me brindan alguna compensación adicional por horas extras realizadas. \*

17. La organización cuenta con un plan de emergencia en caso de accidentes. \*

18. Existe un área en la que pueda proponer sugerencias y reclamos de tal forma que sea escuchado. \*

19. Me siento cómodo con mi ambiente de trabajo. \*

20. La organización cuenta con una política de prevención en la cual puedo ser atendido. \*

21. La empresa brinda capacitación para enfrentar algún tipo de riesgo y peligro laboral. \*

22. La organización cuenta con instalaciones y equipamientos para riesgos. \*

23. Disfruto del trabajo que realizo. \*

24. Apoyo el trabajo de mis compañeros. \*

25. Tengo compañeros que me ayudan a afrontar problemas laborales. \*

26. Cumpló con las funciones que requiere mi puesto de trabajo. \*

27. Me comprometo con las actividades que realizo en mi trabajo. \*

28. Mi opinión es considerada dentro de la empresa. \*

29. En mi área el respeto es lo primordial entre todos. \*

30. Me siento parte de un equipo de trabajo. \*

**¡Muchas gracias por su participación!**