



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Influencia del Teletrabajo en la calidad de vida laboral de los
trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador,
2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Carpio Loor, Angel Carlos (Código ORCID: 0000-0002-1866-3975)

ASESOR:

Mg. Torres Mirez, Karl (Código ORCID: 0000-0002-6623-936X)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Mi dedicatoria va dirigida a una persona muy especial Carmen Rivera; a mi padre Francisco Carpio que, aunque no se encuentre con nosotros físicamente siempre estará presente en mi vida y en mi corazón y de manera especial a mi madre Enriqueta Loor por guiarme durante toda mi vida y enseñarme siempre buenos valores, hacer perseverante y cumplir con mis ideales.

Agradecimiento

Le doy gracias en primera instancia a Dios por haberme guiado a lo largo de esta Maestría, por ser mi fortaleza en los momentos débiles y por brindarme una vida de aprendizajes, experiencias y llenarme día a día con sus bendiciones, agradezco a los docentes por compartirme sus conocimientos, por su paciencia y las facilidades que nos fueron otorgadas, a mi compañera Silvia Otacoma quien estuvo a mi lado siempre; gracias por su apoyo, su tiempo y motivación , y a todos aquellos que estuvieron presentes en todo este proceso, que aportaron de alguna manera para la culminación de este proyecto.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGIA.....	13
3.1. Tipo de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población y muestra	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla1: Personal BanEcuador Sucursal Provincial Babahoyo	14
Tabla 2: Rangos e interpretación de coeficiente de correlación	16
Tabla 3: Teletrabajo y calidad de vida laboral	17
Tabla 4: Atributos personales y calidad de vida laboral	18
Tabla 5: Competencias tecnológicas y calidad de vida laboral	19
Tabla 6: Competencias no presenciales y calidad de vida laboral	20
Tabla 7: Competencias formativas y calidad de vida laboral	21
Tabla 8: Prueba normalidad	22
Tabla 9: Contrastación Teletrabajo y CVL	23
Tabla 10: Resumen del modelo	23
Tabla 11: Contrastación Atributos personales y CVL	24
Tabla 12: Resumen del modelo	24
Tabla 13: Correlación Competencias tecnológicas y CVL	25
Tabla 14: Resumen del modelo	25
Tabla 15: Correlación Competencias comunicacionales no presenciales y CVL	26
Tabla 16: Resumen del modelo	26
Tabla 17: Correlación entre competencias formativas y CVL	27
Tabla 18: Resumen del modelo	27

Resumen

El trabajo realizado tuvo como objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y la calidad de vida laboral de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador, 2021;

La metodología utilizada fue cuantitativa, descriptiva, y correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario para las dos variables de estudio. Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó el Alfa de Cronbach, obteniendo de resultado 0,988 para la variable teletrabajo y 0,993 para la variable calidad de vida laboral. La muestra utilizada fue de 16 colaboradores de la mencionada agencia.

Los resultados obtenidos consideran que la percepción de los colaboradores es que el teletrabajo que se realiza es muy alto (56.3%). Así mismo el 50% manifiesta que la percepción que se tiene sobre la calidad de vida laboral también es muy alta. Se obtuvo una correlación positiva considerable: 0.949 y sig. 0.000 entre ambas variables.

Palabras clave: atributos personales, competencias tecnológicas, competencias no presenciales, competencias presenciales.

Abstract

The objective of the work carried out was to determine the relationship between telework and the quality of working life of the workers of BanEcuador, Cantonal Vinces agency, Ecuador, 2021;

The methodology used was quantitative, descriptive, and correlational. The technique used was the survey and the instrument used was the questionnaire for the two study variables. To determine the reliability of the instruments, Cronbach's Alpha was applied, obtaining 0.988 for the telework variable and 0.993 for the quality of work life variable. The sample used was 16 employees of the aforementioned agency.

The results obtained consider that the perception of the collaborators is that the telework carried out is very high (56.3%). Likewise, 50% state that the perception of the quality of work life is also very high. A considerable positive correlation was obtained: 0.949 and sig. 0.000 between both variables.

Keywords: personal attributes, technological competences, non-face-to-face skills, face-to-face skills.

I. INTRODUCCIÓN

En esta pandemia Covid-19, las condiciones de salud actual obligan a las organizaciones públicas y privadas a innovar e interactuar en términos de desempeño laboral, utilizando el Teletrabajo o el trabajo a distancia como una de las estrategias que utilizan los empleadores para lograr un nivel de productividad suficiente para cuidar la salud general de sus colaboradores; además de prevenir infecciones de empresas a gran escala. Este modelo se ha implantado en todo el mundo, aunque en algunos países europeos, España incluso ha concentrado la menor proporción de trabajo mixto o remoto de la Unión Europea; y asiáticos. En los países de América Latina ocurre lo contrario, debido a la pandemia, la mayoría de los países tienen que implementar este tipo de trabajo a distancia. Organización Internacional del Trabajo (2020)

El teletrabajo es una necesidad, especialmente durante la pandemia se han firmado leyes y decretos en todo el mundo, como la ley de apoyo humanitario en Ecuador, a través del cual se regulan los rasgos contractuales, garantías y derechos de los trabajadores y empleadores, promoción de acciones, etc. para promover las prácticas mencionadas en los sectores público y privado.

La literatura administrativa inspirada por los pioneros administrativos (Taylor, Ford, Fayol) y el capitalismo financiero Dupuis (2010), el problema que preocupa a los gerentes siempre ha sido cómo lograr los máximos beneficios económicos por cada hora / hombre.

Esta incertidumbre ha provocado un equilibrio entre la calidad de vida laboral (CVL) y la productividad, porque algunas personas suponen que si la CVL mejora, la productividad se verá afectada.

Camacho e Higuera (2013) señalaron que la expresión “CVL” fue propuesta por Louis E. Davis en los Estados Unidos a fines de 1960. Preocupaciones por el mal trabajo en el lugar de trabajo. Para los individuos, según Lares (1998), la CVL puede tener distintos sentidos. Puede ser la práctica adquirida en el trabajo, la felicidad de la relación interpersonal, el reconocimiento del desempeño laboral, etc. de la organización.

El país que considera el teletrabajo dentro de la legalidad es Argentina, por lo que es uno de los primeros países en tener datos positivos y alentadores relacionados con este tipo de modalidad de trabajo; y en Brasil, en Chile y Perú, la

tecnología avances y sus respectivos marcos regulatorios se complementan, fortaleciendo este modelo Organización Internacional del Trabajo (2020)

En Ecuador, entre 2016 y 2017, con la aceptación del marco legal regulatorio, inicia oficialmente el teletrabajo, según Vallejo (2020), para 2020 habrá más de 14.500 empleados en este modelo de trabajo. Así mismo, la investigación sobre la CVL a nivel nacional se centra en la investigación sobre entidades de salud e instituciones de educación superior, de las cuales 3 de cada 10 empleados sienten el apoyo de sus superiores y los desafíos de superación. el medio ambiente de trabajo y la práctica de la salud. García et al., (2014)

De acuerdo con la aprobación del marco legal regulatorio, BanEcuador considera que es necesario implementar medidas obligatorias para el teletrabajo y la CVL de todos los empleados. A pesar del caos, muchos trabajadores encuentran necesario trabajar de forma remota y/o presencial para cumplir los objetivos del banco y el bienestar de los ciudadanos para satisfacer sus necesidades y obligaciones.

Ante la situación anterior, este estudio intenta dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿Cómo afecta el teletrabajo en la CVL de los trabajadores de BanEcuador, Agencia Cantonal Vinces, 2021? Las preguntas específicas: ¿cómo afectan los atributos personales a la CVL de los trabajadores de BanEcuador, agencia Vinces? ¿Cómo afecta las competencias tecnológicas a la CVL de los trabajadores de BanEcuador, agencia Vinces? ¿Cómo afectan las competencias comunicacionales no presenciales a la CVL de los trabajadores de BanEcuador, Agencia Vinces? ¿Cómo afectan las competencias formativas a la CVL de los trabajadores en BanEcuador, agencia Vinces?

En cuanto a la justificación, desde un punto de vista conveniente, permite una vida laboral que considere los beneficios y ventajas que confiere el trabajo y la calidad (para poder maximizarlos) y la contingencia (poder para evitarlos). El valor teórico es razonable, porque los resultados obtenidos se pueden utilizar para analizar la teoría de la asignatura, y también se pueden utilizar para futuras investigaciones. Desde una perspectiva social, permitirá la capacidad de distinguir entre colaboradores remotos y presenciales. Desde un punto de vista práctico, con base en sus resultados, medirá la productividad de los colaboradores en la

resolución de disputas. En cuanto a la metodología, servirá como herramienta para aplicar nuevos conocimientos a otras entidades públicas ecuatorianas.

El objetivo general que se ha previsto es determinar la influencia del teletrabajo en la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador, 2021. Los objetivos específicos son: Determinar la influencia de los atributos personales en la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador, 2021. Determinar la influencia de las competencias tecnológicas en la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador, 2021. Determinar la influencia de las competencias no presenciales en la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador, 2021. Determinar la influencia de las competencias presenciales en la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador, 2021.

La hipótesis general de investigación para el presente trabajo se plantea: Existe relación directa y significativa entre el teletrabajo y la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador, 2021. En cuanto a las específicas: Existe influencia entre los atributos personales y la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Vinces, 2021. Existe influencia entre las competencias tecnológicas en la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Vinces, 2021. Existe influencia entre las competencias comunicacionales no presenciales y la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Vinces, 2021. Existe influencia entre las competencias comunicacionales presenciales en la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Vinces, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En esta investigación se consideran trabajos de carácter internacional y nacional como antecedentes, así como la teoría que avalan las variables de estudio.

A nivel internacional Cruz (2018) concluyó en su trabajo de investigación "Análisis de viabilidad de modelos de trabajo remoto en el campo de atención al cliente de las instituciones financieras de BA" que es apropiado distinguir las diversas modalidades de trabajo remoto para la atención a los clientes. Además de la transformación cultural y las opciones clásicas en el mundo empresarial, donde los avances tecnológicos facilitan la elección de estos modelos. El análisis de tendencias muestra que la mayoría de los empleados conectados actualmente en el escenario de la atención al cliente están interesados en ingresar al modelo de teletrabajo, y creen que esta es una alternativa útil que puede mejorar su CVL.

Soto (2019) en su estudio "Evaluación y Análisis Cuantitativo y Cualitativo del Sistema de Teletrabajo ejecutado en el INAPI de la Universidad de Chile". Su muestra de investigación son los trabajadores de la Oficina Nacional de Propiedad Industrial, divididos en tres niveles (responsable, coordinador y trabajador). Utilizó la encuesta como técnica; obteniendo como resultados en productividad realiza análisis exploratorios en teletrabajadores, realizando un análisis estadístico con base en la diferencia en el método de datos de panel; luego utilizando la coordinación de vida laboral y familiar, percepción del trabajo, del tiempo, etc. Observando las variables, verificando la significancia de las variables anteriores, comparando las entrevistas y focus groups. Entre sus conclusiones tenemos: que la experiencia del teletrabajo en el INAPI es un invento del sector público. El teletrabajo es una forma de trabajo que tiene un efecto bueno en toda la empresa. Conciliación trabajo-vida; de igual manera, también existen potenciales deficiencias, como la falta de espacio para la colaboración y el trabajo en equipo, provocando que los teletrabajadores se sientan aislados profesionalmente; de igual manera, también se menciona que se deben diseñar e implementar planes de teletrabajo para reducir los impactos negativos; el teletrabajo tiene complejidad, puede haber insatisfacción entre los teletrabajadores y trabajadores presenciales. Si los empresarios buscan la autonomía de los empleados, en el futuro hablarán de trabajadores remotos, entre otras conclusiones.

Asimismo Guzmán et al. (2017) en la revista científica “Las habilidades del teletrabajador para la competitividad”, de Foro Empresarial, la muestra considerada es 114 empresas de calzado y productos de cuero Inicio; la herramienta utilizada es una encuesta a diez emprendedores en la prueba piloto, una de las afirmaciones a las que se llega es que el teletrabajo puede mejorar la automatización de oficinas y resolver conflictos, optimizar el tiempo y hacer un mejor uso de los recursos.

Para Gonzales (2017) ,en su investigación sobre Teletrabajo manifiesta que este se traduce en una forma beneficiosa de trabajar porque puede acrecentar la productividad de los empleados y lograr mejores sus objetivos. Los trabajadores que trabajan en este modo no deben provenir de puestos que necesiten atender a los clientes o revisar documentos. Más adecuado para personas que trabajan en proyectos y / o trabajos totalmente digitales, sin necesidad de documentación.

Enyi et al., (2018) en su trabajo de investigación “El teletrabajo, impacto en la CVL de los colaboradores del área de soporte técnico de la compañía COLVATEL S.A”. llega a las siguientes conclusiones: el teletrabajo se propone como una alternativa para ayudar a evitar los tiempos de desplazamiento y reducir el estrés. De igual manera, promueve la mejora de las condiciones económicas, lo que se manifiesta en la disminución de los precios de transporte de los empleados. Por otro lado, la motivación tiene mucha relación en el plano de las relaciones familiares. Así, los empleados tienen un mayor compromiso con su trabajo y sienten un cierto grado de independencia y flexibilidad, lo que equivale a conseguir una mayor iniciativa y pertenencia en Colvatel. Se puede comprobar que la calidad de vida está íntimamente relacionada con el clima laboral en el campo del apoyo técnico, porque es un bienestar social, es decir, armonía, tranquilidad realización de cada actividad. Esto permite incorporar la propuesta a una estrategia para mejorar la productividad y el desempeño de funciones y mejorar la CVL de los trabajadores y sus familias.

En el entorno ecuatoriano se considera a Ortiz (2019) en su ponencia “Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar”, tuvo como meta general estudiar los hallazgos de la activación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de

Telecomunicaciones Movistar”, de la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Las herramientas utilizadas son encuestas, entrevistas, grupos focales y observaciones de 150 funcionarios de la agencia; entre otras cosas, las conclusiones alcanzadas destacan el aporte del teletrabajo a la agencia, pues combinado con el progreso tecnológico y el liderazgo efectivo, habilitan la agencia para mejorar la autogestión, el sentido de responsabilidad, la formación integral y el mejor manejo de la vida.

Vera et al., (2018), en su ponencia “Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tosagua”, el objetivo fue definir las capacidades laborales de los ejecutivos el gobierno descentralizado en Tosagua. Empleó técnica de encuesta y entrevista, y concluyeron que los principales problemas hallados en las autoridades municipales fueron la escasa comunicación, la modernización profesional, el liderazgo, el cumplimiento de los procesos, la práctica de valores del sistema y el clima laboral insuficiente.

Para Ocaña (2021) en su tesis “El teletrabajo y CVL de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tránsito agencia matriz, 2021” plantea una investigación de tipo correlacional, empleando la encuesta y cuestionario para las dos variables. Se trabajó con una muestra de 181 funcionarios. Como conclusión general se llegó a establecer que existe una relación directa intermedia ($r=0,536$ y $\text{Sig.}=0,000$), entre la variable teletrabajo y CVL. En cuanto a las conclusiones específicas se logró determinar una relación directa intermedia entre cada una de las dimensiones de la variable teletrabajo y la variable calidad de vida laboral.

En teoría, la palabra teletrabajo está formado epistemológicamente por el vocablo griego Tele, que significa lejos, y el trabajo es cualquier tipo de tarea, que puede ser una tarea física o intelectual. Ecuador MT. (2016). Es por ello que el teletrabajo como concepto, Martínez (2012) lo define como el empleo ejecutado por los empleados lejos de su lugar de trabajo habitual; las circunstancias que deben observarse se especifican a continuación: Las actividades deben ser en oficinas remotas o domicilios oficiales, el uso está compuesto por medios técnicos y las actividades fuera de los lugares habituales deben ser un elemento básico, no esporádico.

La Organización Internacional del Trabajo (2013) define teletrabajo como “trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) realizado con la ayuda de medios de telecomunicaciones y/o computadoras” Ministerio de Transporte (2015)

La bibliografía muestra que, en Norteamérica, esta herramienta también se denomina “Telecommuting”, y este término significa que los empleados trabajan regularmente entre casa y oficina en diferentes entornos (TELEDISLAB, 2012). En este sentido, Europa también tiene un nombre estándar para esta herramienta, porque en nueve países -Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Italia, Noruega, España y Reino Unido- la UE utiliza la interpretación en el mencionado Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, con el propósito de ejecutar a través de una dinámica más comunitaria e inclusiva, en lugar de dejar de lado los métodos y peculiaridades de cada país (Eurofund, 2010).

Según Gautier (2004) el teletrabajo se puede clasificar por ubicación, correspondencia o vínculo legal. En algunos casos, un teletrabajador completa su trabajo en casa y envía productos de conocimiento al escenario o personas interesadas, y de acuerdo con el tiempo y alcance preestablecidos (teletrabajo desde casa)

Beltrán y Sánchez (2002) cree que el surgimiento del teletrabajo ha traído enormes utilidades a las organizaciones, como mejoras de la productividad, reducción del absentismo, disminución de costes fijos y horarios laborales más flexibles.

Generalmente, el teletrabajo es un término relacionado con el trabajo desde casa. Sin embargo, la herramienta no solo incluye servicios para los trabajadores a domicilio, sino que también incluye diversas distribuciones e interpretaciones llevadas a la práctica por diferentes organizaciones según la naturaleza de sus procesos característicos. De igual forma, la decisión de elegir el tipo o método de teletrabajo dependerá de las responsabilidades o requerimientos del empleador y de los teletrabajadores en ese momento, así como de otras circunstancias como tamaño de la empresa, número de empleados, etc. (Saco, 2007)

En cuanto a las dimensiones de esta investigación se ven respaldadas por Osio (2010). A continuación, se detallan las mismas:

Los atributos personales son las peculiaridades de cada persona que realiza el trabajo encomendado, algunas de las cuales incorporan disciplina, creatividad, compromiso con la entidad, perseverancia, etc. Montaña et al., (2017)

En la investigación en psicología, los atributos personales se distinguen en diferentes procesos, así como incluye atributos de conocimiento, lógica, perspicacia y retención; en el proceso de comportamiento humano que analiza, logro y motivación; en el proceso emocional, que incluye preocupación, vergüenza e irritación Vera (2020).

Las competencias tecnológicas se refieren al uso de todas las Tics en una organización, incluido el uso de plataformas de Internet, el uso de suites de automatización de oficinas y el uso de plataformas y equipos electrónicos. Sandí y Sanz (2019).

En tercer lugar, se refiere a que es muy importante tener un diccionario completo a fin de conocer el intercambio de conocimientos entre las personas de una organización y observar la divulgación de información clara, concisa y oportuna. Aguerrevere et al., (2020)

Por último, la capacidad de formación significa que los funcionarios deben ser competitivos, auto educarse e impartir conocimientos. También se entiende que esta habilidad combina habilidades, destrezas y cualidades, realiza actividades basadas en las habilidades que poseen los trabajadores y se esfuerza por mejorar la eficiencia, resultando en un mayor desarrollo organizacional y personal. (Vargas, 2020)

En cuanto a la variable CVL, se define como un estado de bienestar general, derivado del potencial de cada persona y del desempeño ambiental de la organización, las relaciones interpersonales, la libertad y la posibilidad de participar en la toma de decisiones, decisión. Ardila (2003)

Se puede observar que, desde las personas más primitivas hasta las personas más modernas, como lo conocemos hoy, el ser humano ha estado prestando atención y preocupándose por mejorar sus estilos de vida y vivir mejor. Por lo tanto, a través de los años se ha desarrollado y se han descubierto nuevas formas de organización del trabajo, organización social y económica. En otras palabras, de manera más explícita o implícita, la gente siempre busca su felicidad, un "buen momento", su felicidad. Hoy en día, la CVL" es un concepto que se

utiliza en diferentes campos, como la salud, la salud mental, la educación, la política, la economía y muchas otras disciplinas relacionadas con los servicios. Por un lado, la definición más subjetiva de calidad de vida proviene de la rama de la psicología. Según Levi y Anderson (2005), la calidad de vida es una medida del bienestar físico, mental y social, la felicidad, la satisfacción y las recompensas que cada persona y cada grupo percibe.

Asimismo, Ferrans (1990), establece como calidad de vida todo aquello que puede traer felicidad al ser humano. Estos propósitos ayudan a mejorar la CVL y serán proyectos vinculados con proyectos que todos piensan que están relacionados con la economía. No puede satisfacer un conjunto de necesidades básicas en áreas como el núcleo, el entorno laboral, el desempeño profesional y la salud, porque todas buscan cambios importantes en un solo campo o en varios campos no relacionados.

Por otro lado, Ursúa y Caqueo-Urizar (2012) proporciona diferentes condiciones para el concepto de calidad de vida entre el análisis de puntos medibles como la salud física, las relaciones sociales, la ocupación y las actividades funcionales. Lograr unas condiciones de vida óptimas es un parámetro difícil de medir porque se ven afectados por el entorno social en el que se desenvuelven. Por todo lo anterior, las personas creen que las mejores condiciones de vida son aquellas que pueden superar la esperanza de vida y ayudar a superar las experiencias negativas.

Maslow (1993) En su teoría de la motivación humana, cree que la CVL está determinada por las fuerzas impulsoras del desarrollo personal, social y ambiental. Estas motivaciones están diseñadas para satisfacer los deseos encarnados en la pirámide. Aquí nos referimos a las cinco categorías. Cuando se completa el nivel, habrá una sensación de finalización y logro.

El término "CVL" fue introducido por Louis E. Davis en los Estados Unidos a fines 1960. Lares (2018) para obtener la atención sobre las duras condiciones laborales que prevalecen en el lugar de trabajo. Para las personas, la calidad del trabajo y la vida pueden tener muchas connotaciones. Puede ser la experiencia adquirida en el trabajo, la felicidad de las relaciones interpersonales, el reconocimiento de logros laborales, etc. Para las organizaciones empleadoras, la

CVL puede verse como el resultado de la motivación laboral, y también como una parte relacionada con la productividad organizacional.

Lo expuesto nos hace reflexionar que, para definir la CVL, debemos considerar a todos, su sociedad, trabajo, tiempo y antecedentes culturales, y otros factores contingentes Van Praag (1993). Estos factores se consideran en el modelo de organización de teletrabajo que se presenta aquí. Aun así, todavía queda mucho trabajo por hacer en términos de CVL, porque, aunque las empresas afirman centrarse en los factores humanos, en realidad hacen poco por el bienestar de los trabajadores. Bliss (1993)

Castro (2018) Al hablar de la CVL, señala que es un campo profesional que consiste en la estabilidad laboral, la remuneración justa, los incentivos y el reconocimiento.

Alves (2020) señaló que la CVL es la búsqueda de la felicidad y satisfacción de los trabajadores en la empresa donde laboran, así como la estabilidad entre la vida personal y la vida laboral.

Grados (2011) Hay dos aspectos de la calidad de vida laboral: por un lado, se relaciona directamente con los objetivos e intereses organizacionales de buscar el mejor desempeño laboral de los empleados y, por otro lado, se relaciona con los aspectos psicológicos, la motivación, el reconocimiento y el salario de los empleados.

De igual manera Chiavenato (2007) mencionó que un subsistema con continuidad de recursos humanos requiere de condiciones laborales que consoliden la salud y el bienestar de los trabajadores.

Además, Granados (2014) informó que se hace difícil definir la calidad de vida laboral porque el concepto está vinculado a diversos escenarios en el entorno laboral. De manera similar, este concepto puede explorarse desde una variedad de disciplinas, métodos teóricos y campos de investigación. Esta serie de factores dificulta la definición de la calidad de trabajo y de vida, lo que impide un consenso al respecto.

Además, Segurado y Agulló (2002), también señaló que el autor mencionó en la introducción que se defiende la CVL como una necesidad de un enfoque más integral, holístico y sistemático para mejorar la CVL. Es una propuesta de la

psicología social, este enfoque integral puede superar la visión simplificadora de la metodología teórica tradicional.

Gadow (2011), considera que: La definición de CVL es una filosofía, una forma de gestión y un proceso, que mejora en gran medida la dignidad de los empleados y los resultados de la organización. La calidad de vida en el trabajo no son solo los productos que proporciona la empresa; y cómo los trabajadores gestionan sus expectativas y su comportamiento en cuanto a las condiciones laborales.

Las dimensiones de esta variable a ser tomadas en la investigación son dos:

Las condiciones Objetivas de acuerdo a Marvail et al., (2016) en las que se observan cinco condicionantes; el primero es el medioambiente físico. Se refiere a que en todas las empresas los trabajadores están propensos a riesgos en sus actividades o como consecuencia de las actividades. Es decir, todos los riesgos que afectan en cierta medida a los empleados se definen como: es el caso del ruido, pero también los hay fisiológicos. Como la fatiga, molestias en la cintura, etc., así como las relacionadas con el entorno en el que realizan las actividades, pueden resultar insuficientes en el espacio físico, lo que puede generar estrés y frustración en los colaboradores.

Además, el entorno técnico está conectado con todo el equipamiento técnico necesario para la realización de la obra. Se refiere a todo lo relacionado con el conocimiento y buen funcionamiento de los equipos electrónicos, que es lo mismo que no contar con el equipamiento técnico suficiente o proporcionar medidas preventivas o correctivas. mantenimiento., que puede causar malestar, que puede transformarse en enfermedades físicas y emocionales.

El entorno contractual se relaciona con el factor más importante de los empleados, y el salario proviene de este. Cuando los ingresos obtenidos por los empleados no se equilibran con las actividades que realizan, se producirá un desempeño deficiente y un desempeño deficiente. situación, entre otros problemas, carece de interés, aunque la estabilidad laboral está directamente relacionada con la falta de compromiso y la presión laboral que se transforma en una enfermedad fisiológica.

En el entorno de producción, hay varios factores que afectan la carga de trabajo excesiva, los turnos y la falta de consignar actividades que afectan el bienestar de los empleados. Las facilidades de promoción, que es otro factor a nivel de los empleados, es hacerlos felices y motivados para realizar sus tareas asignadas. Otro elemento se basa en las condiciones subjetivas Pulido y Noriega (2003) en el que se analizan las condiciones que no se pueden medir pero que afectan a los empleados para lograr una CVL suficiente. Por tanto, a continuación, se analizan cuatro contextos detallados:

Esfera privada y mundo laboral se refieren al impacto de las relaciones familiares, el trabajo debe ser equilibrado para que no afecte la productividad y satisfacción personal y se transforme en una enfermedad orgánica o mental.

El siguiente es el individuo y la actividad profesional que se relaciona con la mejora del conocimiento, la satisfacción con la generación de conocimiento, la independencia y la colaboración en las actividades de toma de decisiones.

La Organización y función directiva se refieren a la interacción entre los miembros como parte de la organización para intercambiar conocimientos de las actividades realizadas y mejorar significativamente la calidad de trabajo y de vida, y evitar enfermedades que puedan afectar a las partes emocionales y funcionales. Finalmente, el bienestar se refiere a todos los factores que benefician a los empleados, buscando mejorar el desempeño, la productividad y la calidad de vida implícita.

De igual forma Segurado y Agulló (2002) señalaron que la calidad de vida laboral no solo merece analizar el clima laboral de los compañeros, líderes, carga de trabajo y actividades; sino también por los aspectos sociales de la vida familiar, personal y extra actividades de trabajo.

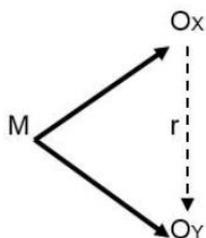
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Tipo de Investigación: Se utilizará una investigación no experimental. Carrasco, S. (2009). Son aquellas variables independientes que carecen de manipulación intencionada. Analizan y estudian hechos y fenómenos reales después de que ocurren.

Diseño de investigación: Se utilizará el diseño transversal correlacional causal. Tienen la particularidad de permitir a los investigadores analizar y estudiar la relación entre hechos y fenómenos de la realidad (variables) con el fin de comprender el alcance de su influencia o la ausencia de los mismos. Intentan determinar el grado de relación entre las variables de investigación. Carrasco, S. (2009)

3.1.3. Esquema:



M: Muestra

Ox: Variable Teletrabajo

Oy: Variable Calidad de Vida Laboral

r= relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente Teletrabajo: Martínez (2012), Es un trabajo realizado por empleados fuera de su lugar de trabajo habitual; las condiciones que deben observarse se detallan a continuación: Las actividades deben realizarse en oficinas remotas o domicilios de funcionarios; se utilizan medios técnicos y las actividades fuera de los lugares habituales deben ser básicos. elementos, y no esporádicos.

Variable dependiente: CVL. Ardila (2003) Es un estado de felicidad universal, derivado del potencial de todos y la posibilidad de organización, desempeño, entorno, relaciones interpersonales, libertad y participación en la

toma de decisiones. La operacionalización de las variables de estudio se encuentra en anexos.

3.3. Población y muestra

Población: Hernández et. ál (2014) consideran como el conjunto de todos los elementos objeto de estudios que tienen las mismas características y sobre los cuales serán generalizados los resultados siempre y cuando cumplan con ciertos criterios de inclusión y exclusión.

Tabla1: Personal BanEcuador Sucursal Provincial Babahoyo

Oficina	Personal		Tipo de contrato		Total
	Operativos	Negocios	Nombrado	Contratado	
Agencia Baba	5	4	0	9	9
Agencia Babahoyo	12	16	7	21	28
Agencia Catarama	6	4	2	8	10
Agencia Mocache	3	3	0	6	6
Agencia Quevedo	9	14	4	19	23
Agencia Valencia	3	5	2	6	8
Agencia Ventanas	8	6	1	13	14
Agencia Vinces	10	6	1	15	16
Agencia Quinsaloma	2	4	0	0	6
Agencia Palenque	1	4	0	0	5
Total	59	66	17	97	125

Nota: Información proporcionada por oficina RRHH BanEcuador

Muestra: Para la presente investigación se trabajó con los colaboradores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces. 10 del área comercial (operativos) y 6 del área negocios. Se excluyen las demás agencias y las oficinas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Behar (2008) la aplicación de técnicas nos lleva a la realidad del problema identificado, en lo cual se detallarán las estrategias a utilizar. Para esta investigación se utilizará la encuesta que es una técnica para la investigación social.

Instrumentos: El cuestionario en la opinión de Ander, E. (1982) es el instrumento más usado, ya que da una respuesta directa, a través de la hoja de interrogantes que se les entrega a las personas. Para esta investigación se trabajó con los instrumentos elaborados por la Maestra en Gestión Pública Ocaña Miriam (Teletrabajo y CVL).

Validez: La validez comprueba la calidad y la pertinencia de las preguntas diseñadas. Por su parte, (Prieto & Delgado, 2010) señalan que la validez debe ser una generalización y debe tener un uso específico en la medida que proporcione el instrumento. Ambos instrumentos estructurados cuentan con la opinión de 5 profesionales, expertos en los temas.

Confiabilidad: En opinión de Vara, A. (2010) la fiabilidad es el grado en el que la aplicación repetida de una herramienta al mismo sujeto, objeto o situación produce los mismos resultados. La confiabilidad es la capacidad de un instrumento para producir resultados consistentes (iguales) cuando se usa por segunda o tercera vez en condiciones tan similares como sea posible.

Ambos instrumentos cuentan con la debida confiabilidad. Teletrabajo 0,988 y Calidad de Vida Laboral 0,993 (Muy alta Confiabilidad) (Anexos 7 y 8)

3.5. Procedimientos

Se solicitó formalmente el permiso al BanEcuador la autorización para el desarrollo de la investigación. (Anexo 1)

Una vez obtenida la autorización de la entidad bancaria, se aplicaron los instrumentos. (Anexo 2)

Posterior, la recolección y tabulación respectiva de las respuestas emitidas para presentar los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Se procesaron los resultados mediante el estadístico SPSS V26. Se obtuvo la prueba de normalidad, elaboró tablas cruzadas, así como tablas que nos permitan contrastar las hipótesis y la influencia entre ellas. (Descriptivas e inferenciales). Tomando en consideración a que los datos tienen una distribución normal, se utilizó el estadístico paramétrico Pearson para probar la hipótesis propuesta en el estudio. Así mismo se utilizó el Coeficiente de

determinación para ver el grado de intensidad o efectividad que tienen las variables independientes en explicar la variable dependiente. (influencia)

Tabla 2: Rangos e interpretación de coeficiente de correlación

Valores	Correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.50	Correlación negativa media
- 0.25	Correlación negativa débil
- 0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0.10	Correlación positiva muy débil
+ 0.25	Correlación positiva débil
+ 0.50	Correlación positiva media
+ 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández et.ál (2014)

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se atendió a acciones éticas en el manejo de la información y sus resultados, y se tomaron medidas cautelares para solicitar la autorización de la dirección de BanEcuador. El procesamiento de la información se mantuvo estrictamente confidencial, el nombre del encuestado no se incluye en el cuestionario solicitado, y los resultados también se apegaron estrictamente al contenido proporcionado en el cuestionario. En cuanto a la redacción, se utilizó los estándares establecidos por la APA para citas y bibliografía.

IV. RESULTADOS

4.1.- Estadística descriptiva

Objetivo General: Determinar la influencia del Teletrabajo en la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador, 2021

Tabla 3: Teletrabajo y calidad de vida laboral

			Calidad de Vida Laboral				
			Alto	Medio	Muy alto	Muy bajo	Total
Teletrabajo	Alto	Recuento	2	1	1	0	4
		% del total	12.5%	6.3%	6.3%	0.0%	25.0%
	Muy Alto	Recuento	2	0	7	0	9
		% del total	12.5%	0.0%	43.8%	0.0%	56.3%
	Muy Bajo	Recuento	0	0	0	3	3
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	18.8%	18.8%
Total	Recuento	Recuento	4	1	8	3	16
	% del total	% del total	25.0%	6.3%	50.0%	18.8%	100.0%

Nota: Cuestionarios Teletrabajo y CVL

Interpretación:

En la tabla 3 se aprecia que el nivel del teletrabajo que predomina es muy alto con un 56.3% frente a un nivel muy alto (50%) de CVL de los colaboradores den BanEcuador, agencia Vinces. Así mismo el 43.8% de los encuestados afirman que el teletrabajo y calidad de vida laboral es muy alto, debido a las circunstancias vividas en pandemia.

Objetivo específico 01

Determinar la influencia de los atributos personales en la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vices, Ecuador, 2021.

Tabla 4: Atributos personales y calidad de vida laboral

			Calidad de Vida Laboral				
			Alto	Medio	Muy alto	Muy bajo	Total
Atributos personales	Alto	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%
	Muy Alto	Recuento	3	1	8	0	12
		% del total	18.8%	6.3%	50.0%	0.0%	75.0%
	Muy Bajo	Recuento	0	0	0	3	3
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	18.8%	18.8%
Total	Recuento	Recuento	4	1	8	3	16
	% del total	% del total	25.0%	6.3%	50.0%	18.8%	100.0%

Nota: Cuestionarios Teletrabajo y CVL

Interpretación

En la tabla 4 se aprecia que el 75% considera que el nivel de la dimensión atributos personales es muy alto frente a un 50% que manifiesta que la calidad de vida laboral también es muy alta. Cabe indicar que 8 personas (50%) consideran tener un nivel muy alto de atributos personales y CVL respectivamente.

Objetivo específico N° 02

Determinar la influencia de las competencias tecnológicas en la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador, 2021.

Tabla 5: Competencias tecnológicas y calidad de vida laboral

		Calidad de Vida Laboral					
			Alto	Medio	Muy alto	Muy bajo	Total
Competencias tecnológicas	Alto	Recuento	2	1	3	0	6
		% del total	12.5%	6.3%	18.8%	0.0%	37.5%
	Muy Alto	Recuento	2	0	5	0	7
		% del total	12.5%	0.0%	31.3%	0.0%	43.8%
	Muy Bajo	Recuento	0	0	0	3	3
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	18.8%	18.8%
Total		Recuento	4	1	8	3	16
		% del total	25.0%	6.3%	50.0%	18.8%	100.0%

Nota: Cuestionarios Teletrabajo y CVL

Interpretación:

En la tabla 5 se aprecia que 7 colaboradores (43.8%) afirman que el nivel de las competencias tecnológicas es muy alto frente a 6 (37.5%) que manifiestan es alto.

Así mismo 8 colaboradores (50%) manifiestan que el nivel de calidad de vida laboral es muy alto. 5 colaboradores (31.3%) afirman encontrarse en un nivel muy alto de competencias tecnológicas CVL respectivamente.

Objetivo específico N° 03

Determinar la influencia de las competencias no presenciales en la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador ,2021.

Tabla 6: Competencias no presenciales y calidad de vida laboral

			Calidad de Vida Laboral				
			Alto	Medio	Muy alto	Muy bajo	Total
Competencias	Alto	Recuento	3	0	3	0	6
Comunicacionales		% del total	18.8%	0.0%	18.8%	0.0%	37.5%
No presenciales	Bajo	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	6.3%
	Medio	Recuento	0	1	0	0	1
		% del total	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	6.3%
	Muy Alto	Recuento	1	0	5	0	6
		% del total	6.3%	0.0%	31.3%	0.0%	37.5%
	Muy Bajo	Recuento	0	0	0	2	2
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%
Total	Recuento	Recuento	4	1	8	3	16
	% del total	% del total	25.0%	6.3%	50.0%	18.8%	100.0%

Nota: Cuestionarios Teletrabajo y CVL

Interpretación

El 37,5% de los colaboradores manifiestan encontrarse entre los niveles alto y muy alto respectivamente, en cuanto a la dimensión del teletrabajo, competencias comunicacionales presenciales. El 50%, con respecto a la variable CVL se encuentra en el nivel muy alto. El 31.3% se encuentran en el nivel muy alto de las competencias comunicacionales presenciales y CVL respectivamente.

Objetivo específico N° 04

Determinar la influencia de las competencias formativas en la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador, 2021.

Tabla 7: Competencias formativas y calidad de vida laboral

			Calidad de Vida Laboral				
			Alto	Medio	Muy alto	Muy bajo	Total
Competencias formativas	Alto	Recuento	2	1	2	0	5
		% del total	12.5%	6.3%	12.5%	0.0%	31.3%
	Muy Alto	Recuento	2	0	6	0	8
		% del total	12.5%	0.0%	37.5%	0.0%	50.0%
	Muy Bajo	Recuento	0	0	0	3	3
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	18.8%	18.8%
Total		Recuento	4	1	8	3	16
		% del total	25.0%	6.3%	50.0%	18.8%	100.0%

Nota: Cuestionarios Teletrabajo y CVL

Interpretación:

En la tabla 7 se aprecia que los colaboradores del BanEcuador, agencia Vinces se encuentran en un nivel muy alto en cuanto a la dimensión formativa y CVL, respectivamente (50%)

Así mismo el 50%, 8 colaboradores, manifiestan encontrarse en el nivel muy alto de calidad de vida laboral. El 37.5% se encuentran en el nivel muy alto en cuanto a las competencias formativas y CVL respectivamente.

4.2.- Estadística inferencial

Tabla 8: Prueba normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	0.975	16	0.509
Calidad de Vida Laboral	0.977	16	0.560

Dado que la muestra tiene menos de 50 sujetos (16 trabajadores), aplica Prueba de Shapiro-Wilk, el resultado de esta prueba de normalidad se aplica a ambas variables. La sig. es mayor que 0.05 (Sig. V1 = 0.509 Sig. V2 = 0.560) lo que significa que los datos tienen una distribución normal, por lo que se decide utilizar el estadístico paramétrico Pearson para probar la hipótesis propuesta en el estudio.

Contrastación de Hipótesis

Hi: Existe influencia entre el teletrabajo y la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador,2021.

Ho: No existe una influencia entre el teletrabajo y la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador,2021.

Tabla 9: Contrastación Teletrabajo y CVL

			Teletrabajo	Calidad de Vida Laboral
Pearson	Teletrabajo	Correlación de Pearson	1.000	0.949**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	16	16
	Calidad de Vida laboral	Correlación de Pearson	0.949**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	16	16

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

Tabla 10: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.949 ^a	.902	.894	9.386

a. Predictores: (Constante), Calidad de Vida Laboral

En la tabla 9 y 10 se aprecia, de acuerdo Pearson y el análisis lineal que el coeficiente indica una **correlación positiva muy fuerte** (0,949) con una significación bilateral 0,000 **Se acepta la hipótesis de investigación** al tener un valor sig. < al 0.01. Se rechaza la hipótesis negativa. Se observa un coeficiente de Determinación, de 0,902 es decir, la variable independiente, (Teletrabajo) explica un 90,2% de las variaciones que sufre la variable CVL

Hi1: Existe influencia entre los atributos personales y la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Vinces,2021.

Ho1: No existe influencia entre los atributos personales y la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Vinces,2021.

Tabla 11: Contrastación Atributos personales y CVL

			Atributos Personales	Calidad de Vida Laboral
Pearson	Atributos Personales	Correlación de Pearson	1.000	0.943**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	16	16
	Calidad de Vida laboral	Correlación de pearson	0. 943**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	16	16

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

Tabla 12: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.943a	.890	.882	5.641

a. Predictores: (Constante), Calidad de Vida Laboral

En las tablas 11 y 12 se aprecia un coeficiente de correlación positiva muy fuerte (0,943) y una sig. de 0,000

Siendo la significancia menor al 0.01% **se acepta la hipótesis de investigación** y se rechaza la nula. Se observa un coeficiente de Determinación de 0,890 es decir, la dimensión atributos personales, influye un 89% de las variaciones que sufre la variable CVL

Hi2: Existe influencia entre las competencias tecnológicas en la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Vinces, 2021

Ho2: No existe influencia entre las competencias tecnológicas en la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Vinces, 2021

Tabla 13: Correlación Competencias tecnológicas y CVL

			Competencias Tecnológicas	Calidad de Vida Laboral
Pearson	Competencias Tecnológicas	Correlación de Pearson	1.000	0.929**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	16	16
	Calidad de Vida laboral	Correlación de Pearson	0.929**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	16	16

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

Tabla 14: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.929a	.864	.854	1.633

a. Predictores: (Constante), Calidad de Vida Laboral

En las tablas N° 13 y 14 se aprecia, de acuerdo a Pearson, una correlación positiva muy fuerte (0.929) y una sig. de 0.000 Al ser este valor menor al 0.000 **se acepta la hipótesis de investigación** y se rechaza la hipótesis negativa. Se observa un coeficiente de Determinación de 0,864 es decir, la dimensión competencias tecnológicas, influye un 86.4% de las variaciones que sufre la variable CVL

Hi3: Existe influencia entre las competencias comunicacionales no presenciales y la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Vinces, 2021.

: No existe influencia entre las competencias comunicacionales no presenciales y la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Vinces, 2021

Tabla 15: Correlación Competencias comunicacionales no presenciales y CVL

			Competencias comunicacionales	Calidad de Vida Laboral
Pearson	Competencias Comunicacionales no presenciales	Correlación de Pearson	1.000	0.944**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	16	16
	Calidad de Vida laboral	Correlación de Pearson	0.944**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	16	16

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

Tabla 16: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.944a	.892	.884	1.335

a. Predictores: (Constante), Calidad de Vida Laboral

En las tablas 15 y 16 se aprecia, de acuerdo Pearson, una correlación positiva muy fuerte (0.944) y una sig. de 0.001. Al ser este valor menor al 0.00 **se acepta la hipótesis de investigación** y se rechaza la hipótesis negativa. Se observa un coeficiente de Determinación de 0,892 es decir, la dimensión competencias comunicacionales no presenciales, influye un 89.2% de las variaciones que sufre la variable CVL

Hi4: Existe influencia entre las competencias formativas en la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Vinces, 2021.

Ho4: No Existe influencia entre las competencias formativas en la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Vinces, 2021.

Tabla 17: Correlación entre competencias formativas y CVL

			Competencias Formativas	Calidad de Vida Laboral
Pearson	Competencias	Correlación de Pearson	1.000	0.941**
	Formativas	Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	16	16
	Calidad de	Correlación de Pearson	0.757**	1.000
	Vida laboral	Sig. (bilateral)	0.001	.
		N	16	16

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

Tabla 18: Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.941a	.886	.877	1.590

a. Predictores: (Constante), Calidad de Vida Laboral

En las tablas 17 y 18 se aprecia, de acuerdo a Pearson, una correlación positiva muy fuerte (0.941) y una sig. de 0.000; al ser este valor menor al 0.01 **se acepta la hipótesis de investigación** y se rechaza la hipótesis negativa. Se observa un coeficiente de Determinación de 0,892 es decir, la dimensión competencias formativas, influye un 88.6% de las variaciones que sufre la variable CVL

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general se tiene que la opinión de los colaboradores es que el nivel del teletrabajo es muy alto (56.3%) y la CVL en un 50% también es muy alto. Además, se encontró una relación positiva considerable (0.949)

Para Gautier (2004) el teletrabajo se puede clasificar por ubicación, correspondencia o vínculo legal. En algunos casos, un teletrabajador completa su trabajo en casa y envía productos de conocimiento al escenario o personas interesadas, y de acuerdo con el tiempo y alcance preestablecidos. Frente al escenario mundial y de manera particular en el Ecuador sobre esta pandemia se ha llevado con normalidad este tipo de trabajo. Alves (2020) señaló que la calidad de vida laboral es la búsqueda de la felicidad y satisfacción de los trabajadores en la empresa donde laboran, así como el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral.

Estos resultados se asemejan a los de Ortiz (2019) quien destaca el aporte del teletrabajo a la agencia, pues combinado con el avance tecnológico y el liderazgo efectivo, habilitan la agencia. miembros para mejorar la autogestión, el sentido de responsabilidad, la formación integral y el mejor manejo de la vida.

En cuanto al objetivo específico uno se opina que el 75% considera a la dimensión atributos personales en un nivel muy alto y el 50% opina que la CVL también se encuentra en un nivel muy alto. Se encontró una correlación positiva considerable (0.943)

Los atributos personales se distinguen en diferentes procesos, así como incluye atributos de conocimiento, lógica, perspicacia y retención; en el proceso de comportamiento humano que analiza, logro y motivación; en el proceso emocional, que incluye preocupación, vergüenza e irritación. Vera (2020). A pesar de la pandemia del covid 19 estos atributos personales del personal del BanEcuador se ubican en un nivel de equilibrio, con gran motivación y muchos logros. La calidad de vida en el trabajo no son solo los productos que proporciona la empresa; y cómo los trabajadores gestionan sus expectativas y su comportamiento en cuanto a las condiciones laborales. Gadow (2011)

Estos resultados concuerdan con los de Cruz J. (2018) quine manifiesta que, del análisis de tendencias, muestra que la mayoría de los empleados

conectados actualmente en el campo de la atención al cliente están interesados en ingresar al modelo de teletrabajo, y creen que esta es una alternativa útil que puede mejorar su calidad de vida.

Objetivo específico dos. Se encontró que el nivel de competencias tecnológicas percibidas por los colaboradores es de 43.8% (nivel muy alto) y 37.5% (nivel alto). Así mismo el 50% considera que la CVL también está en un nivel muy alto. Se encontró una relación positiva considerable. (0.929)

Para Sandí y Sanz (2019) las competencias tecnológicas se refieren al uso de todas las tecnologías de la información y la comunicación en una organización, incluido el uso de plataformas de Internet, el uso de suites de automatización de oficinas y el uso de plataformas y equipos electrónicos. Alves (2020) señaló que la calidad de vida laboral es la búsqueda de la felicidad y satisfacción de los trabajadores en la empresa donde laboran, así como el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral.

Estos resultados concuerdan con los mencionados en la investigación de Ocaña (2021) quien encuentra una relación directa intermedia entre esta dimensión y la variable CVL.

Con respecto al objetivo específico tres se encontró que el nivel de las competencias no presenciales se encuentra en un nivel alto y muy alto con 37,5% respectivamente. Mientras que la CVL se encuentra también en un nivel muy alto. (50%)

Las competencias no presenciales están definidas como el intercambio de conocimientos entre las personas de una organización y observar la divulgación de información clara, concisa y oportuna. Aguerrevere et al. (2020)

Segurado y Agulló (2002) señalaron que la calidad de vida laboral no solo merece analizar el clima laboral de los compañeros, líderes, carga de trabajo y actividades; sino también por los aspectos sociales de la vida familiar, personal y extra actividades de trabajo.

Frente a los resultados encontrados en esta dimensión y variables, los mismos se asemejan a los de Gonzales R. (2017), quien manifiesta que el teletrabajo se traduce en una forma beneficiosa de trabajar porque puede aumentar la productividad de los trabajadores y lograr mejores sus objetivos. Los trabajadores que trabajan en este modo no deben provenir de puestos que

necesiten atender a los clientes o revisar documentos. Más adecuado para personas que trabajan en proyectos y / o trabajos totalmente digitales, sin necesidad de documentación.

Objetivo específico cuatro. Se obtuvo en la dimensión competencias formativas la opinión de los colaboradores donde manifiestan que el 50% considera que se encuentran en un nivel muy alto. Así mismo el 50% considera que el CVL se encuentra en el nivel muy alto. Se encontró una relación positiva considerable (0.941)

Las competencias formativas significan que los funcionarios deben ser competitivos, auto educarse e impartir conocimientos. También se puede entender que esta habilidad combina habilidades, destrezas y cualidades, realiza actividades basadas en las habilidades que poseen los trabajadores y se esfuerza por mejorar la eficiencia, resultando en un mayor desarrollo organizacional y personal. (Vargas, 2020)

Además, Granados (2014) informó que se hace difícil definir la calidad de vida laboral porque el concepto está vinculado a diversos escenarios en el entorno laboral. De manera similar, este concepto puede explorarse desde una variedad de disciplinas, métodos teóricos y campos de investigación.

Estos resultados discrepan con los encontrados en la investigación de Vera et al., (2018) quienes concluyen que los principales problemas encontrados en las autoridades municipales fueron la falta de comunicación, la modernización profesional, el liderazgo, el cumplimiento de los procesos, la práctica de valores del sistema y el clima laboral insuficiente.

VI. CONCLUSIONES

-Existe una correlación positiva muy fuerte (0.949) y una sig. 0.000 entre el teletrabajo y la CVL. Existe una influencia del 90.2% de parte del teletrabajo

-Existe una correlación positiva muy fuerte (0.943) y una sig. 0.000 entre los atributos personales y la CVL. Existe una influencia del 89% de parte de los atributos personales sobre la CVL

-Existe una correlación positiva muy fuerte (0.929) y una sig. 0.000 entre las competencias tecnológicas y la CVL. Existe una influencia de parte de las competencias tecnológicas en 86.4% sobre CVL.

-Existe una correlación positiva muy fuerte (0.944) y una sig. 0.000 entre competencias comunicacionales no presenciales y la CVL. Existe una influencia del 89.2% de parte de esta dimensión sobre la CVL

-Existe una correlación positiva muy fuerte (0.941) y una sig. 0.000 entre las competencias formativas y la CVL. Existe una influencia del 88.6% de parte de las competencias formativas sobre la CVL

VII. RECOMENDACIONES

A la Gerencia y funcionarios del BanEcuador:

- Todavía en un ambiente de pandemia, a consecuencia de las mutaciones y variantes del COVID 19; seguir propiciando capacitaciones virtuales o presenciales sobre herramientas digitales y otros temas afines a cada especialidad de nuestros colaboradores a fin de fortalecer el trabajo virtual (teletrabajo) lo que permitirá una mejor CVL y una mejor atención a nuestros clientes.
- Seguir incentivando y motivando a los colaboradores en estos tiempos tan difíciles, a fin de fortalecer su compromiso, responsabilidad, ética profesional y constancia para el logro de objetivos propuestos por esta entidad financiera.
- Propiciar capacitaciones sobre el uso de programas y software que permitan fortalecer las capacidades y competencias para consulta de base de datos lo que permitirá una mejor CVL y atención al cliente respectivamente.
- Facilitar y mejorar la comunicación en esta entidad bancaria, a fin de fortalecer y obtener mensajes claros y mejor información con lo que conlleva a una mejor CVL de los colaboradores.
- Seguir fomentando el interés por aprender y aprendizajes continuos de parte de los colaboradores a fin de seguir adquiriendo conocimientos que propiciarían una mejor CVL y una mejor atención a los clientes.

REFERENCIAS

- Aguerrevere, G., Amaral, N., Bentata, C., & Rucci, G. (2020). *Desarrollo de habilidades para el mercado laboral en el contexto de la COVID-19. Políticas Sociales en respuesta al Coronavirus*. España.
- Alves, D. (2020). *Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo*.
- Ander EG, E. (1982). *Técnicas de investigación social*. México: San Pablo.
- Ardila, C. (2003). *Análisis del Impacto del teletrabajo en los resultados de Gestión de las organizaciones. Estudio de caso de un área de una organización financiera en Bogotá*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Ardila, R. (2003). Calidad de Vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 161-164.
- Behar Rivero, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación (1ªed., Vol.1)*. México: McGRAW.
- Beltrán, A., & Sanchez, L. (2002). *Las relaciones laborales virtuales: el teletrabajo*. Bogotá D.C. Colombia: Facultad de Ciencias Jurídicas, Pontificia Universidad Javeriana.
- Bliss, C. (1993). El estilo de vida y el estándar de vida. En C. Bliss, *Calidad de vida* (págs. 534-568). México D.C.: Fondo de Cultura de México.
- Camacho Peláez, R. H., & Higuera López, D. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. *Pensamiento & Gestión*, 87-118.
- Carrasco Díaz, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Castro, P. (2018). *Una perspectiva de la calidad de vida laboral*. *Revista Iberoamericana de Ciencias*.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos Humanos - El Capital humano de las organizaciones*.
- Cruz, J. (2018). *Análisis de la factibilidad del modelo de teletrabajo en la Entidad Financiera BA para el área de servicio al cliente*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Especialización en Formulación y Evaluación Social y Económica de Proyectos.
- Dupuis, J. (2010). *El Capitalismo: origen, esencia y variedad*. Medellín, Colombia: Universidad Eafit.
- Ecuador, M. d. (2016). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. teleTRABAJO*. Quito. Pichincha. Ecuador.
- Ecuador, M. d. (2016). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. teleTRABAJO*. Quito, Pichincha, Ecuador.

- Enyi, M. A., Alfonso Rueda, Y., & Peña Velandia, W. (2018). *El teletrabajo, impacto en la calidad de vida de los colaboradores del área de soporte técnico de la compañía COLVATEL S.A.* Bogota: Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- Eurofund. (2010). *Telework in the European Union.*
- Ferrans, C. (1990). *Índice de calidad de vida en pacientes con cáncer.*
- Gadow, F. (2011). *Dilemas: La gestión del talento humano en tiempos de cambio.* (1ª Ed.). Argentina. Buenos Aires.
- García Pazmiño, M., Aldrede Rodríguez, M., Acosta Fernández, J., León Cortez, S., & Pando Moreno, M. (2014). *Calidad de Vida en el trabajo y estrés en personal administrativo de una Universidad Pública del Ecuador.* Quito.
- Gautier, G. (2004). *Teletrabajo.* Montevideo. Uruguay: Tesis de Maestría en Derecho y Ciencias Sociales,.
- Gonzales, R. (2017). *Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú: Un estudio basado en los casos: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Enel Distribución Perú y Banco de Crédito del Perú (BCP) .* Lima, Perú: Universidad de Ciencias Aplicadas UPC.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*, 14 (2), 271-276.
- Granados, I. (2014). Calidad de Vida Laboral. *Historia, Dimensiones y Beneficios en la calidad de via laboral*, Vol. 14 N° 02- 56-60.
- Guzmán Duque, A., & Abreo Villamizar, M. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Fórum empresarial*, 5-30.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: McGRAW-HILL.
- Lares, A. (1998). *Calidad de vida en el trabajo: Un modelo integral, Tesis Docotoral.* Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Lares, A. (2018). *Calidad de vida en el trabajo: Un modelo integral.* Caracas: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Central de Venezuela.
- Levy, L., & Anderson, L. (2005). *La tensión psicosocial. Población, ambiente y calidad de vida.* México: Manual Moderno.
- Marcial Romero, N., Peña Olvera, B., Escobedo Garcia, J., & Macías López, A. (2016). *Elementos objetivos y subjetivos en la calidad de vida de hogares rurales en Yehualtepec, Puebla.* México: Scielo.

- Martínez Sánchez, R. (2012). *El teletrabajo como tendencia del mercado laboral*. México.
- Maslow, A. (1993). *Theory of Human Motivation*. Psychological Review.
- MINTRA. (2015). *Comisión Multisectorial adscrita al sector trabajo*.
- Montaño Sinisterra, M., Palacios Cruz, J., & Gantiva, C. (2017). *Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición*. Bogotá. Colombia.
- Ocaña Tapia, M. P. (2021). *El teletrabajo y calidad de vida laboral de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tránsito agencia matriz*. Piura: Universidad César Vallejo.
- OIT. (2013). *Las ventajas del trabajo a distancia*.
- Ortiz Bustamante, O. (2019). *Estudio de la implementación de teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Osio Havriluk, L. (2010). El teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral*, 93-109.
- Prieto, G., & Delgado, A. (2010). *Fiabilidad y Validez*. España: Universidad de Salamanca.
- Pulido Navarro, N., & Noriega Elio, M. (2003). *Condiciones objetivas y subjetivas y trastornos psicofísicos*. Scielo.
- Saco, R. (2007). *El Teletrabajo*. *Revista de la Facultad de Derecho*.
- Sandí Delgado, J., & Sanz, C.V. (2019). Revisión y análisis sobre competencias tecnológicas esperadas en el profesorado en Iberoamérica. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 99-121.
- Segurado Torres, A., & Agulló, T. (2002). *SEGURADO TORRES, Almudena*.
- Silva, W. (2018). *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Caso BCP y BBVA*. Lima, Perú.: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Soto Jara, T. A. (2019). *Evaluación y análisis cuantitativo y cualitativo del sistema de teletrabajo en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI)*. Chile: Universidad de Chile.
- TELEDISLAB. (2012). *El libro blanco del Teletrabajo- España*.
- Trabajo, O. I. (2020). *Panorama Laboral América Latina y El Caribe*. Lima.
- Trabajo, O. I. (2020). *Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe*. Lima.
- Trabajo, O. I. (2020). *Panorama Laboral 2021, Covid 19*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.

- Ursúa, A., & Caqueo-Uribe, A. (2012). Calidad de vida, una revisión teórica al concepto. *Revista Terapia Psicológica* 2012, vol. 30, no. 1, 66-71.
- Vallejo Lara, G. (2020). *Análisis de la implementación del teletrabajo en el sector privado en Ecuador*. Quito.
- Van Praag, B. (1993). La relatividad del concepto de bienestar. En B. Van Praag, *La calidad de vida* (págs. 465-503). México D.F.: Fondo de Cultura de México.
- Vara Horna, A. (2010). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Vargas, F. (2020). *Formación profesional en la respuesta a la crisis*.
- Vera Villaroel, P. (2020). *Psicología y Covid-19: Un análisis desde los procesos psicológicos básicos*. España.
- Vera, V., García Mera, J., Rodríguez Pinargote, A., & Gonzales, B. (2018). "Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua", . *Uniandes Episteme*, 249-262.

ANEXOS

ANEXO 1

Vinces, 15 de Octubre del 2021

Señor:
Econ. Kaven Alberto Chu Zheng
Gerente de Agencia Cantonal Vinces
Banecuator B.P.
VINCES - ECUADOR

ASUNTO: Permiso para realizar proyecto de Tesis en la institución que representa.

De mi especial consideración.

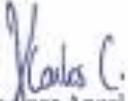
Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (UCV), **Angel Carlos Carpio Loor**, con el fin de solicitarle tenga a bien autorizarme el permiso para realizar el proyecto de tesis en la institución que representa, la Agencia Cantonal Vinces de Banecuator B.P. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, intitulado: " **Influencia del Teletrabajo en la calidad de vida laboral de los trabajadores del Banecuator, Agencia Cantonal Vinces, Ecuador, 2021**" al cual corresponderán acciones específicas como aplicación de instrumentos y otros similares.

El recibo de información para dicho proyecto o lo necesario que demande el trabajo se podrá coordinar directamente entre el investigador y a quien usted designe en su despacho.

Espero de una resolución favorable a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, y aprovecho para reiterarle mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,


Carpio Loor Angel Carlos
Estudiante de Maestría en Gestión Pública
Universidad César Vallejo



ANEXO 2



Sr.
Angel Carlos Carpio Looz
Estudiante de la maestría de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

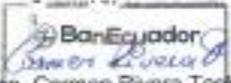
De mi mayor consideración

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de saludar cordialmente y manifestarle que en atención a su pedido se otorga el permiso para que aplique los instrumentos (cuestionarios) al personal que labora en la institución y se brindara las facilidades del caso para el desarrollo de su investigación (tesis) "Influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los trabajadores del BanEcuador, Agencia cantonal Vinces, Ecuador, 2021".

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorgue las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, reitero mis agradecimientos.

Atentamente


Econ. Carmen Rivera Terán
Gerente de Agencia Cantonal BanEcuador Vinces

GERENTE DE AGENCIA
CANTONAL VINCES

ANEXO 3

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Teletrabajo	Martínez Sánchez, 2012) es la labor que cumple un empleado fuera de su lugar habitual; el condicionar que debe respetar se detalla a continuación: las actividades se deben ejecutar en oficinas apartadas o en el domicilio del funcionario; se hace uso de medios tecnológicos y que actividad fuera del lugar habitual debe ser un elemento esencial mas no	Se evaluará con un instrumento de 20 items. Atributos personales (11 items) Competencias tecnológicas (3 items) Competencias comunicacionales no presenciales (3 items) Competencias formativas (3 items)	Atributos personales	Proactividad Disciplina Creatividad Compromiso Constancia para el logro de objetivos Responsabilidad. Receptividad. Iniciativa Ética personal y profesional Honradez Confidencialidad	Ordinal
			Competencias Tecnológicas	Manejo del internet Uso de programas computacionales Consulta de base de datos	

	esporádico.		Competencias comunicacionales no presenciales	Buena expresión escrita Mensajes claros Informes cortos, veraces y oportunos	
			Competencias formativas	Interés en aprender Capacidad de transformar nuevos conocimientos Aprendizaje continuo	
Calidad de vida laboral	(Ardila R. 2003) es un estado de bienestar general, derivado de las potencialidades de	Se evaluará con un instrumento de 38 items. Medio ambiente	Condiciones Objetivas	Medioambiente físico Medioambiente tecnológico Medioambiente contractual	

	<p>cada individuo y desde la organización el rendimiento el ambiente, las relaciones humanas, la libertad y la posibilidad de ser parte de la toma de decisión.</p>	<p>físico (4 ítems) Medio ambiente tecnológico (1 ítem) Medio ambiente contractual (6 ítems) Esfera privada y mundo laboral (10 ítems) Organización y función directiva (6 ítems) Individuo y actividad profesional (10 ítems) Beneficios (1 ítem)</p>	<p>Condiciones Subjetivas</p>	<p>Esfera privada y mundo laboral. Organización y función directiva. Individuo y actividad profesional. Beneficios.</p>	
--	---	---	-------------------------------	--	--

ANEXO 4

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICOS	OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS	VARIABLES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO
Influencia del Teletrabajo en la calidad de vida laboral de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador, 2021	<p>General</p> <p>¿Cómo afecta el teletrabajo en la CVL de los trabajadores de BanEcuador, Agencia Cantonal Vinces, 2021?</p> <p>Específicos</p> <p>¿cómo afectan los atributos personales a la CVL de los trabajadores de BanEcuador, agencia Vinces?</p> <p>¿Cómo afecta la competencias tecnológicas a la CVL de los trabajadores de BanEcuador, agencia Vinces?</p> <p>¿Cómo afectan las</p>	<p>General</p> <p>Determinar la influencia del Teletrabajo en la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador, 2021</p> <p>Específicos</p> <p>Determinar la influencia de los atributos personales en la calidad de vida laboral de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador, 2021.</p> <p>Determinar la influencia de las competencias tecnológicas en la calidad de vida laboral de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador, 2021.</p>	<p>General</p> <p>Existe influencia entre el teletrabajo y la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador,2021.</p> <p>Específicos</p> <p>Existe influencia entre los atributos personales y la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Vinces,2021.</p> <p>Existe influencia entre las competencias tecnológicas en la CVL de los trabajadores del</p>	<p>Teletrabajo</p> <p>Atributos personales.</p> <p>Competencias Tecnológicas.</p> <p>Competencias comunicacionales no presenciales.</p> <p>Competencias Formativas.</p> <p>Calidad de vida laboral</p> <p>Condiciones Objetivas</p> <p>Condiciones subjetivas</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Diseño</p> <p>Correlacional</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>	<p>Población</p> <p>125 trabajadores BanEcuador</p> <p>Muestra</p> <p>16 colaboradores Agencia Vinces</p>

	<p>Competencias comunicacionales no presenciales. a la CVL de los trabajadores de BanEcuador, Agencia I Vinces? ¿Cómo afectan las competencias formativas a la CVL de los trabajadores en BanEcuador, agencia Vinces?</p>	<p>Determinar la influencia de las competencias comunicacionales no presenciales en la calidad de vida laboral de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador ,2021. Determinar la influencia de las competencias formativas en la calidad de vida laboral de los trabajadores del BanEcuador, agencia Cantonal Vinces, Ecuador,2021.Ecuador,2021.</p>	<p>BanEcuador, agencia Vinces, 2021 Existe influencia entre las competencias comunicacionales no presenciales y la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Vinces, 2021. Existe influencia entre las competencias formativas en la CVL de los trabajadores del BanEcuador, agencia Vinces, 2021.</p>				
--	---	---	--	--	--	--	--

ANEXO 5

CUESTIONARIO TELETRABAJO

Estimado Colaborador

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar El teletrabajo en el personal de esta entidad bancaria. El cuestionario es totalmente confidencial y anónimo, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de la presente investigación permitirán mejorar el éxito de la institución.

INSTRUCCIONES:

Por favor, indique su respuesta señalando una opción por cada pregunta planteada. Considerando al 1 como el nivel más bajo y 5 al nivel más alto.

N°	¿Cuán importante considera Ud. las siguientes habilidades al desarrollar teletrabajo?	1	2	3	4	5
01	La proactividad					
02	La disciplina					
03	La creatividad					
04	El compromiso					
05	La constancia para el logro de los objetivos					
06	La responsabilidad					
07	La receptividad					
08	La iniciativa					
09	La ética personal y profesional					
10	La honradez					
11	La confidencialidad					
12	El manejo de internet					
13	Uso de programas computacionales					
14	El uso de base de datos					
15	Una buena expresión escrita					
16	Uso de mensajes claros					
17	Los informes cortos, veraces y oportunos					
18	El interés en aprender					
19	La capacidad de transformar nuevos conocimientos					
20	El aprendizaje continuo					

ANEXO 6

CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

Estimado Colaborador

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar La calidad de vida laboral en el personal de esta entidad bancaria. El cuestionario es totalmente confidencial y anónimo, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de la presente investigación permitirán mejorar el éxito de la institución.

INSTRUCCIONES:

Por favor, indique su respuesta señalando una opción por cada pregunta planteada. Considerando al 1 como el nivel más bajo y 5 al nivel más alto.

N°	Hasta qué punto está de acuerdo con lo siguiente	1	2	3	4	5
01	Interacciones sociales (relaciones con otros compañeros, jefes, buen clima laboral)					
02	Condiciones físicas y ergonómicas del entorno laboral: iluminación, climatización, mobiliario, espacio físico					
03	Ética y Responsabilidad Social (respeto, ética, responsabilidad social)					
04	Ambientes favorables (saludable, agradable, armónico, motivador...)					
05	Satisfacción con el trabajo (funciones y actividades)					
06	Equidad remunerativa y en el trato (remuneración justa y compatible con responsabilidad)					
07	Confianza y justicia en la empresa (confianza en la empresa y compañeros, comunicación, libertad expresión)					
08	Reconocimiento del trabajo realizado por jefes y compañeros (necesidad estima)					
09	Tecnología disponible y adecuada					
10	Salud física y mental					
11	Horario de trabajo respetado					
12	Equilibrio entre trabajo y vida (familiar y social)					
13	Oportunidades de promoción y crecimiento					
14	Recursos humanos adecuados (adecuación persona cargo; plantilla adecuada al volumen de trabajo)					
15	Liderazgo competente y sensible a las personas					

16	Satisfacción con la remuneración					
17	Profesionalidad (desempeños, conocimiento del trabajo, confianza en uno mismo)					
18	Compromiso con la organización					
19	Satisfacción con la organización en general					
20	Seguridad del ambiente físico de trabajo					
21	Espíritu de equipo					
22	Clima organizacional					
23	Beneficios y ventajas sociales					
24	Derechos del trabajador respetados					
25	Remuneración					
26	Participación en la toma de decisión					
27	No acoso laboral					
28	Prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales					
29	No conflicto					
30	Responsabilidad profesional					
31	Realización personal con el trabajo (necesidad autorrealización)					
32	Políticas de Recursos Humanos eficaces					
33	Autoridad de decisión en el trabajo (autonomía, independencia)					
34	Identificación con el trabajo					
35	Desafíos del trabajo					
36	Gestión de personal eficaz y respetuosa					
37	Estabilidad en el empleo					
38	Información de resultados y desempeños del trabajo (retroalimentación)					

ANEXO 7
ANALISIS DE CONFIABILIDAD “Variable: Teletrabajo”
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0.988	0.989	20

INSTRUMENTO CONFIABLE PARA EVALUAR LAS VARIABLES EN ESTUDIO. Estadísticas de total de elemento “Variable: Teletrabajo”

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total, de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems 01	80,35	307,770	0,798	0,989
Ítems 02	80,08	306,587	0,893	0,988
Ítems 03	80,32	306,133	0,856	0,988
Ítems 04	79,97	308,451	0,914	0,988
Ítems 05	80,04	306,955	0,953	0,987
Ítems 06	79,91	307,762	0,927	0,988
Ítems 07	80,25	310,262	0,848	0,988
Ítems 08	80,22	307,270	0,883	0,988
Ítems 09	79,92	308,498	0,923	0,988
Ítems 10	79,90	310,283	0,894	0,988
Ítems 11	79,95	307,891	0,936	0,988
Ítems 12	80,17	310,476	0,850	0,988
Ítems 13	80,15	309,880	0,879	0,988
Ítems 14	80,24	310,466	0,851	0,988
Ítems 15	80,10	308,707	0,925	0,988
Ítems 16	80,09	309,072	0,939	0,988
Ítems 17	80,08	309,029	0,928	0,988
Ítems 18	80,05	307,502	0,923	0,988

Ítems 19	80,11	306,148	0,911	0,988
Ítems 20	80,11	305,971	0,924	0,988

ANEXO 8

ANALISIS DE CONFIABILIDAD “Variable: Calidad de Vida Laboral”

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0.993	0.993	38

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total, de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems 01	149,05	1375,183	0,787	0,993
Ítems 02	148,89	1374,651	0,860	0,992
Ítems 03	148,91	1367,284	0,904	0,992
Ítems 04	149,02	1364,495	0,910	0,992
Ítems 05	149,18	1370,801	0,817	0,993
Ítems 06	149,06	1369,934	0,848	0,993
Ítems 07	148,94	1374,748	0,823	0,993
Ítems 08	148,89	1364,148	0,887	0,992
Ítems 09	149,21	1367,194	0,815	0,993
Ítems 10	149,02	1371,486	0,827	0,993
Ítems 11	149,10	1363,858	0,903	0,992
Ítems 12	148,89	1372,768	0,842	0,992
Ítems 13	148,78	1373,695	0,902	0,992
Ítems 14	148,95	1373,218	0,917	0,992
Ítems 15	148,86	1375,219	0,900	0,992
Ítems 16	148,86	1369,077	0,914	0,992
Ítems 17	149,11	1370,307	0,848	0,993
Ítems 18	148,74	1378,320	0,877	0,992
Ítems 19	148,81	1373,856	0,918	0,992

Ítems 20	148,82	1370,647	0,890	0,992
Ítems 21	148,82	1371,461	0,761	0,993
Ítems 22	148,93	1366,756	0,925	0,992
Ítems 23	148,89	1370,626	0,939	0,992
Ítems 24	148,91	1372,098	0,858	0,992
Ítems 25	148,89	1372,060	0,898	0,992
Ítems 26	148,93	1369,181	0,909	0,992
Ítems 27	148,89	1369,936	0,890	0,992
Ítems 28	148,99	1366,380	0,926	0,992
Ítems 29	148,93	1366,455	0,922	0,992
Ítems 30	148,63	1379,120	0,857	0,992
Ítems 31	149,07	1370,384	0,885	0,992
Ítems 32	148,78	1378,757	0,872	0,992
Ítems 33	148,91	1371,355	0,894	0,992
Ítems 34	148,65	1376,371	0,883	0,992
Ítems 35	148,82	1369,621	0,947	0,992
Ítems 36	148,84	1371,479	0,942	0,992
Ítems 37	148,80	1373,968	0,897	0,992
Ítems 38	148,92	1373,613	0,849	0,993