EXPERIENCIAS Y PERCEPCIONES DE TRABAJADORES REMOTOS SOBRE EL EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA PERSONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

EXPERIENCES AND PERCEPTIONS OF REMOTE WORKERS ON WORK-LIFE BALANCE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Antony Mark Huaynapata Barrera
Blackwell Global University | antony.huaynapata@iempresa.edu.pe | https://orcid.org/0009-0004-8302-9833

Wilder Leonidas Oyarce Fuster
Blackwell Global University | woyarce@neumann.edu.pe | https://orcid.org/0009-0000-7662-3894

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre las experiencias de trabajo remoto y el equilibrio trabajo-vida personal en trabajadores de instituciones educativas. Se empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y alcance correlacional, con una muestra probabilística estratificada de 218 trabajadores en Chile. Se utilizó un cuestionario tipo Likert. Los resultados confirmaron la hipótesis 1, hallando una asociación positiva de magnitud moderada entre las experiencias de trabajo remoto y el equilibrio trabajo-vida personal ($r(216) = 0{,}40$, $p < 0{,}001$). Asimismo, se aceptó la hipótesis 2, evidenciando diferencias significativas en el equilibrio trabajo-vida personal según el nivel de responsabilidad ($F(2, 215) = 7{,}01$, $p = 0{,}001$), con una mayor percepción en el estamento directivo frente al docente. Se concluye que el equilibrio trabajo-vida personal no es una experiencia uniforme, sino que está mediado por la estructura de las funciones institucionales y la calidad de la interacción con los entornos digitales, subrayando la importancia de considerar la jerarquía organizacional en la gestión de la sustentabilidad laboral.

Palabras clave: Teletrabajo, Equilibrio trabajo-vida, Sustentabilidad laboral, Educación superior, Bienestar

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the relationship between remote work experiences and work-life balance among employees in educational institutions. A quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, and correlational scope were employed, with a stratified probabilistic sample of 218 workers in Chile. A Likert-type questionnaire was used. Results confirmed hypothesis 1, finding a positive association of moderate magnitude between remote work experiences and work-life balance ($r(216) = 0.40$, $p < 0.001$). Hypothesis 2 was also accepted, showing significant differences in work-life balance according to the level of responsibility ($F(2, 215) = 7.01$, $p = 0.001$), with higher perception among management staff compared to teaching staff. It is concluded that work-life balance is not a uniform experience but is intrinsically mediated by the structure of institutional functions and the quality of interaction with digital environments, highlighting the importance of considering organizational hierarchy in the management of labor sustainability.

Keywords: Telework, Work-life balance, Labor sustainability, Higher education, Well-being

Recibido: 23 de mayo de 2026
Aceptado: 20 de septiembre de 2026
Publicado: 15 de octubre de 2026

INTRODUCCIÓN

CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN EL SECTOR EDUCATIVO

La adopción de modalidades laborales mediadas por tecnologías de la información y comunicación ha transformado profundamente la estructura operativa de las instituciones de educación superior a nivel global. Este fenómeno, que inicialmente surgió como una respuesta contingente a crisis sanitarias, se ha consolidado como una práctica perdurable que redefine las dinámicas de interacción entre el personal administrativo, docente y la institución (Petitta y Ghezzi, 2025; Beadsworth et al., 2026). En el contexto chileno, las universidades públicas enfrentan el desafío de integrar estas modalidades en sus procesos sustantivos, buscando un equilibrio entre la eficiencia institucional y la sostenibilidad del capital humano (Catigbe, 2026). La transición hacia entornos virtuales no solo implica una modificación en los canales de comunicación, sino que altera las fronteras tradicionales entre el espacio profesional y el ámbito privado, convirtiéndose en un eje central para la gestión del bienestar organizacional (Žiedelis et al., 2026; Dávila Morán, 2023).

REALIDAD PROBLEMÁTICA Y VACÍO DE CONOCIMIENTO

A pesar de la creciente implementación del trabajo remoto, persiste una brecha significativa en la comprensión de cómo las condiciones específicas del entorno virtual inciden en la calidad de vida de los trabajadores universitarios. La literatura actual señala que, si bien la flexibilidad es valorada, la falta de una delimitación clara entre los roles profesionales y personales puede derivar en una sobrecarga cognitiva y una dificultad persistente para la desconexión digital (Beadsworth et al., 2026; Magnavita et al., 2021). En las instituciones educativas, donde la exigencia de disponibilidad suele ser elevada, la percepción de los trabajadores sobre su capacidad para gestionar estas demandas es heterogénea (Badri, 2023). Existe un vacío de conocimiento respecto a cómo la autonomía, el soporte tecnológico y la carga de trabajo virtual se articulan para configurar la experiencia cotidiana de los empleados, especialmente al considerar las diferencias jerárquicas y de responsabilidad que caracterizan a la estructura universitaria pública (Catigbe, 2026; Beadsworth et al., 2026).

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La presente investigación se justifica teóricamente al profundizar en la multidimensionalidad del equilibrio trabajo-vida personal, alejándose de visiones simplistas para integrar variables de control y soporte tecnológico en el entorno académico. Desde una perspectiva práctica, los resultados permitirán a las instituciones educativas diseñar políticas de gestión de recursos humanos más equitativas, orientadas a la sostenibilidad del bienestar laboral y al fortalecimiento de la cultura organizacional en entornos digitales (Žiedelis et al., 2026; Orzeł y Wolniak, 2022). Metodológicamente, el estudio aporta al campo de la logística y gestión del trabajo al emplear un enfoque cuantitativo que permite examinar la covariación entre las experiencias de teletrabajo y la satisfacción con el tiempo personal, proporcionando evidencia empírica rigurosa sobre las dinámicas de los trabajadores en el sector público chileno (Žnidaršič y Marič, 2021; Soledad, 2025).

EXPERIENCIAS DE TRABAJO REMOTO

Las experiencias de trabajo remoto se definen como el conjunto de percepciones que el individuo desarrolla respecto a las condiciones, herramientas y exigencias del entorno laboral virtual. Este constructo se articula a través de tres dimensiones fundamentales: la autonomía laboral, entendida como el grado de libertad y control que posee el trabajador sobre sus métodos y tiempos de ejecución (Staniulienė y Zaveckis, 2022); el soporte tecnológico, que comprende la disponibilidad y calidad de los

recursos digitales necesarios para el desempeño eficiente de las funciones (Pokojski et al., 2022; Orzeł y Wolniak, 2022); y la carga de trabajo virtual, referida a la intensidad y volumen de las tareas asignadas en entornos no presenciales (Dávila Morán, 2023). La evidencia reciente sugiere que una percepción positiva de estas dimensiones actúa como un recurso organizacional que favorece la pertenencia y el desempeño, mientras que una gestión deficiente de las mismas puede incrementar el estrés laboral (Petitta y Ghezzi, 2025; Dávila Morán, 2023).

EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA PERSONAL

El equilibrio trabajo-vida personal representa el grado en que el individuo logra una distribución satisfactoria de su tiempo y energía entre las demandas laborales y las responsabilidades o intereses personales (Žiedelis et al., 2026; McDermott et al., 2024). Este fenómeno se manifiesta mediante la interferencia trabajo-familia, que evalúa la intrusión de las obligaciones profesionales en la esfera privada (Žnidaršič y Marič, 2021; Magnavita et al., 2021); la satisfacción con el tiempo personal, que mide la percepción de bienestar al disponer de espacios para el ocio y la vida familiar (Catigbe, 2026); y la capacidad de desconexión digital, entendida como la habilidad del trabajador para establecer límites efectivos frente a la conectividad permanente (Koban, 2025). Estudios previos en el ámbito académico subrayan que este equilibrio es un determinante crítico de la satisfacción vital y el compromiso organizacional, siendo un componente esencial para la sostenibilidad del trabajador a largo plazo (Quinn y Hartland-Grant, 2024; Žnidaršič y Marič, 2021).

RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

La literatura académica sugiere una asociación significativa entre la configuración del trabajo remoto y la capacidad del individuo para mantener un equilibrio saludable entre sus distintos roles (Žiedelis et al., 2026; Beadsworth et al., 2026). Se postula que una mayor autonomía laboral permite al trabajador gestionar de manera más eficaz sus límites, reduciendo la interferencia trabajo-familia y mejorando su percepción de bienestar (Staniulienė y Zaveckis, 2022; Beadsworth et al., 2026). Asimismo, la literatura indica que las diferencias en el nivel de responsabilidad dentro de la estructura jerárquica universitaria pueden condicionar la forma en que los trabajadores experimentan la carga de trabajo y la desconexión digital, sugiriendo la existencia de variaciones significativas en el equilibrio alcanzado según el cargo desempeñado (Badri, 2023; Catigbe, 2026). La relación entre estas variables será analizada mediante el uso de pruebas de correlación de Pearson y ANOVA de un factor para determinar la fuerza de la asociación y la existencia de diferencias significativas en los grupos estudiados.

Objetivos e hipótesis

El objetivo general de la investigación es analizar la relación entre las experiencias de trabajo remoto y el equilibrio trabajo-vida personal en trabajadores de instituciones educativas. De él se derivan los siguientes objetivos específicos:

- **OE1:** Establecer la relación entre experiencias de trabajo remoto y equilibrio trabajo-vida personal.
- **OE2:** Comparar equilibrio trabajo-vida personal según nivel de responsabilidad.

En coherencia con estos objetivos, se plantean las siguientes hipótesis:

- **H1:** Existe una asociación positiva entre la autonomía laboral y el equilibrio trabajo-vida personal en los trabajadores remotos.
- **H2:** Existen diferencias significativas en el equilibrio trabajo-vida personal según el nivel de responsabilidad del trabajador.

MATERIALES Y MÉTODOS

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, orientado a la

medición objetiva y al análisis estadístico de los fenómenos observados. El diseño empleado fue no experimental y de corte transversal, dado que las variables fueron analizadas en un único momento temporal sin la manipulación deliberada de las condiciones de trabajo. El alcance del estudio se definió como correlacional, con el propósito de examinar la relación existente entre las dimensiones de la experiencia laboral remota y el equilibrio entre la vida personal y profesional.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo constituida por 450 trabajadores, entre personal administrativo y docente, que desempeñan sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo en universidades públicas de Chile. Para determinar el tamaño muestral, se aplicó la fórmula de Cochran para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95 % (Z = 1,96), un margen de error del 5 % (e = 0,05) y una variabilidad máxima (p = q = 0,5), lo cual arrojó un requerimiento mínimo de 208 participantes. La selección de los sujetos se realizó mediante un muestreo probabilístico estratificado con afijación proporcional, segmentado según el nivel de responsabilidad de los trabajadores.

Del total de 351 cuestionarios distribuidos, se recibieron 231 respuestas, alcanzando una tasa de respuesta del 65,8 %. Durante el proceso de depuración de datos, se aplicaron criterios de exclusión rigurosos para garantizar la calidad de la información: se eliminaron 5 cuestionarios por presentar más del 15 % de ítems sin responder, 5 casos por exhibir patrones de respuesta invariante y 3 casos debido a un tiempo de ejecución inferior a 3 minutos. Tras la exclusión de 13 registros, la muestra final analizada quedó conformada por 218 trabajadores, distribuidos en 72 docentes, 67 administrativos y 79 directivos.

INSTRUMENTO

La recolección de datos se efectuó mediante un cuestionario estructurado basado en una escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 representó el nivel de desacuerdo total y 5 el nivel de acuerdo total. El instrumento se organizó en dos ejes temáticos principales:

- **Experiencias de trabajo remoto:** Compuesto por 12 ítems que integran las dimensiones de autonomía laboral (4 ítems), soporte tecnológico (3 ítems) y carga de trabajo virtual (5 ítems).
- **Equilibrio trabajo-vida personal:** Integrado por 11 ítems distribuidos en las dimensiones de interferencia trabajo-familia (4 ítems), satisfacción con el tiempo personal (4 ítems) y desconexión digital (3 ítems).

La validez de contenido fue evaluada mediante el juicio de cinco expertos, obteniéndose una V de Aiken global de 0,89, lo que confirmó la pertinencia y claridad de los reactivos para el contexto educativo. La fiabilidad del instrumento se determinó mediante el cálculo del alfa de Cronbach y el omega de McDonald.

PROCEDIMIENTO Y CONSIDERACIONES ÉTICAS

La recolección de los datos se llevó a cabo entre febrero y junio de 2025 a través de una plataforma digital. Se garantizó la participación voluntaria de los informantes mediante la aceptación explícita de un consentimiento informado, el cual detalló los objetivos del estudio y el manejo de la información. Se aseguró el anonimato de los participantes y la confidencialidad de los datos, los cuales fueron anonimizados y almacenados con acceso restringido para prevenir cualquier vulneración a la privacidad, conforme a los estándares éticos vigentes para la investigación con seres humanos.

ANÁLISIS DE DATOS

El procesamiento estadístico se realizó utilizando el lenguaje de programación R, versión 4.4, mediante los paquetes *psych* y *car*. La normalidad de las distribuciones se verificó mediante el análisis de asimetría y curtosis, considerando un criterio de ±1, complementado con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors. El plan de contraste se estructuró bajo un nivel de significación de α = 0,05,

empleando las siguientes técnicas:

- **Asociación entre variables:** Para contrastar la hipótesis sobre la asociación positiva entre la autonomía laboral y el equilibrio trabajo-vida personal, se utilizó la correlación de Pearson con sus respectivos intervalos de confianza al 95 %.
- **Diferencias entre grupos:** Para evaluar las diferencias significativas en el equilibrio trabajo-vida personal según el nivel de responsabilidad, se aplicó un análisis de varianza (ANOVA) de un factor, complementado con la prueba de Levene para la homogeneidad de varianzas, el cálculo del tamaño del efecto η^2 y comparaciones *post hoc* con corrección de Bonferroni.

RESULTADOS

Caracterización de la muestra

La investigación partió de una población de 450 trabajadores, estableciéndose un tamaño muestral mínimo requerido de 208 participantes. Tras el envío de 351 cuestionarios, se recibieron 231 respuestas, lo cual representa una tasa de respuesta del 65,8 %. Del total recibido, se excluyeron 13 casos debido a la presencia de cuestionarios incompletos con más del 15 % de ítems sin responder (5), patrones de respuesta invariante (5) y tiempos de respuesta inferiores a 3 minutos (3). En consecuencia, la muestra final analizada se conformó por 218 sujetos. La distribución según el nivel de responsabilidad fue la siguiente: 72 docentes (33,0 %), 67 administrativos (30,7 %) y 79 directivos (36,2 %).

Fiabilidad y estadísticos descriptivos

La consistencia interna de los instrumentos, evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach y el coeficiente omega, mostró valores adecuados para todas las escalas. Las experiencias de trabajo remoto obtuvieron un α = 0,88 y ω = 0,88, con sus dimensiones de autonomía laboral (α = 0,77; ω = 0,79), soporte tecnológico (α = 0,80; ω = 0,81) y carga de trabajo virtual (α = 0,81; ω = 0,83). Por su parte, el equilibrio trabajo-vida personal alcanzó un α = 0,88 y ω = 0,88, con sus dimensiones de interferencia trabajo-familia (α = 0,79; ω = 0,80), satisfacción con el tiempo personal (α = 0,84; ω = 0,85) y desconexión digital (α = 0,76; ω = 0,78). La validez de contenido, determinada por el juicio de 5 expertos, arrojó una V de Aiken global de 0,89.

En cuanto a los estadísticos descriptivos, las experiencias de trabajo remoto presentaron una media de 3,43 (*DE* = 0,83), mientras que el equilibrio trabajo-vida personal obtuvo una media de 3,77 (*DE* = 0,62). Las dimensiones de autonomía laboral, soporte tecnológico y carga de trabajo virtual registraron medias de 3,30 (*DE* = 0,95), 3,42 (*DE* = 0,93) y 3,55 (*DE* = 0,73), respectivamente. Finalmente, las dimensiones de interferencia trabajo-familia, satisfacción con el tiempo personal y desconexión digital reportaron medias de 4,17 (*DE* = 0,63), 3,56 (*DE* = 0,76) y 3,51 (*DE* = 0,76).

Verificación de supuestos

La normalidad de las variables fue evaluada mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors, obteniendo valores de D = 0,080 (p < 0,01) para las experiencias de trabajo remoto y D = 0,067 (p < 0,05) para el equilibrio trabajo-vida personal. No obstante, dado que los valores de asimetría y curtosis se situaron dentro del rango de ±1, se determinó una aproximación a la normalidad suficiente para proceder con técnicas paramétricas considerando el tamaño muestral alcanzado.

Verificación de hipótesis

- **Asociación entre variables:** La prueba de correlación de Pearson confirmó una asociación positiva entre las experiencias de trabajo remoto y el equilibrio trabajo-vida personal, con un $r(216) = 0,40$, p < 0,001, un intervalo de confianza al 95 % y un coeficiente de determinación r^2 = 0,16, lo que indica un 16,2 % de varianza compartida. Asimismo, se

observaron correlaciones significativas con el equilibrio trabajo-vida personal en las dimensiones de autonomía laboral ($r(216) = 0,36$, $p < 0,001$), soporte tecnológico ($r(216) = 0,36$, $p < 0,001$) y carga de trabajo virtual ($r(216) = 0,35$, $p < 0,001$). Por tanto, la hipótesis H1 se acepta.

- **Diferencias según nivel de responsabilidad:** El análisis de varianza de un factor reveló diferencias significativas en el equilibrio trabajo-vida personal según el nivel de responsabilidad, con $F(2, 215) = 7,01$, $p = 0,001$ y $\eta^2 = 0,061$. Las medias obtenidas fueron 3,59 (*DE* = 0,59) para docentes, 3,74 (*DE* = 0,63) para administrativos y 3,96 (*DE* = 0,57) para directivos. La prueba de Levene confirmó la homogeneidad de varianzas ($F(2, 215) = 1,34$, $p = 0,264$). Las comparaciones *post hoc* con corrección de Bonferroni indicaron que la diferencia entre docentes y directivos fue significativa (diferencia de medias = −0,37, $p < 0,001$), mientras que no se hallaron diferencias significativas entre docentes y administrativos (diferencia de medias = −0,15, $p = 0,419$) ni entre administrativos y directivos (diferencia de medias = −0,21, $p = 0,102$). Por consiguiente, la hipótesis H2 se acepta.

DISCUSIÓN

El presente estudio analizó la relación entre las experiencias de trabajo remoto y el equilibrio trabajo-vida personal en trabajadores de instituciones educativas, identificando una asociación significativa entre ambas variables. Los resultados sugieren que la flexibilidad inherente a las modalidades no presenciales actúa como un elemento vinculado a la percepción de bienestar, permitiendo a los colaboradores gestionar las fronteras entre sus responsabilidades profesionales y personales de manera más integrada (Žiedelis et al., 2026; Catigbe, 2026). Esta relación, observada en el contexto educativo, refuerza la premisa de que la organización del trabajo es un determinante central para la sostenibilidad del capital humano en el sector académico (Badri, 2023; Beadsworth et al., 2026).

Respecto a la primera hipótesis, se confirmó la existencia de una asociación positiva de magnitud moderada entre las experiencias de trabajo remoto y el equilibrio trabajo-vida personal. Este hallazgo converge con la literatura que sostiene que el control sobre el entorno laboral y la autonomía en la gestión del tiempo favorecen la satisfacción vital, al reducir la interferencia entre los dominios profesional y privado (Staniulienė y Zaveckis, 2022; Žnidaršič y Marič, 2021). La evidencia recopilada indica que, cuando los trabajadores perciben un diseño de trabajo que respeta sus límites, la modalidad remota facilita una mayor integración, contrarrestando los estresores asociados a la presencialidad rígida (Dávila Morán, 2023; Beadsworth et al., 2026). No obstante, es preciso señalar que esta asociación no es unívoca, pues depende de la capacidad de la institución para fomentar una cultura que valide la desconexión digital, evitando que la ubicuidad tecnológica se traduzca en una carga adicional (Žiedelis et al., 2026; Koban, 2025).

En relación con la segunda hipótesis, los resultados demostraron que el equilibrio trabajo-vida personal difiere significativamente según el nivel de responsabilidad, observándose un efecto mediano en la comparación entre docentes y directivos. Esta disparidad puede interpretarse a través de las distintas demandas de rol: mientras que el personal docente suele enfrentar una carga de interacción directa con estudiantes que requiere una presencia sincrónica definida, los directivos gestionan una mayor complejidad en la toma de decisiones y una conectividad más extendida (Catigbe, 2026; Beadsworth et al., 2026). Esta diferencia subraya que el equilibrio no es una experiencia uniforme, sino que está mediado

por la naturaleza de las tareas y la estructura jerárquica, donde las expectativas organizacionales sobre la disponibilidad permanente pueden restringir la percepción de bienestar en niveles de mayor responsabilidad (Badri, 2023; Topcuoglu et al., 2023).

IMPLICACIONES TEÓRICAS

Los hallazgos contribuyen al cuerpo de conocimiento sobre la sostenibilidad laboral en el ámbito educativo al validar que las experiencias de trabajo remoto no operan de manera aislada, sino que se integran en un ecosistema donde la autonomía y la cultura organizacional son factores críticos. La relación hallada entre el nivel de responsabilidad y el equilibrio alcanzado sugiere que los modelos teóricos sobre bienestar deben incorporar la variabilidad de las funciones laborales como una variable relevante al analizar la flexibilidad. Asimismo, se refuerza la perspectiva de que el equilibrio trabajo-vida personal constituye un constructo multidimensional, cuya percepción está influenciada por la capacidad del trabajador para negociar sus límites en un entorno digitalizado, alejándose de visiones simplistas que consideran la modalidad remota como un beneficio intrínsecamente positivo o negativo (Žiedelis et al., 2026; Beadsworth et al., 2026).

LIMITACIONES

La investigación presenta limitaciones inherentes al diseño no experimental transversal, lo cual restringe la posibilidad de establecer una secuencia temporal o inferir una direccionalidad estricta entre las variables analizadas. Asimismo, la utilización de autoinformes como fuente única de datos introduce la posibilidad de sesgo de método común, dado que las percepciones sobre el equilibrio y la experiencia remota son capturadas desde la subjetividad del mismo informante. Finalmente, la delimitación del estudio a un único contexto geográfico en Chile circunscribe la generalización de los resultados, sugiriendo que las particularidades culturales y normativas del sistema educativo local podrían influir en la forma en que los trabajadores experimentan la relación entre su vida laboral y personal (Badri, 2023; Catigbe, 2026).

CONCLUSIONES

La investigación permitió determinar la existencia de una asociación positiva y significativa entre las experiencias de trabajo remoto y el equilibrio trabajo-vida personal en el contexto educativo. Se evidenció que la configuración de las actividades laborales a distancia guarda una relación estrecha con la capacidad del personal para gestionar sus responsabilidades domésticas y personales, sugiriendo que una percepción favorable sobre las herramientas y la flexibilidad del entorno virtual se vincula de manera concomitante con una mayor satisfacción en la esfera privada.

Respecto a la influencia de la jerarquía organizacional, se identificó una variación sustancial en la percepción del equilibrio trabajo-vida personal según el nivel de responsabilidad desempeñado. Los hallazgos subrayan que los trabajadores con funciones directivas experimentan una dinámica de conciliación significativamente distinta a la reportada por el personal docente, lo cual denota que la carga de gestión y la naturaleza de las tareas administrativas se asocian con una configuración particular de los límites entre el tiempo laboral y el tiempo personal.

El aporte conceptual central de este estudio radica en la validación de que el equilibrio trabajo-vida personal no constituye una experiencia uniforme, sino que se encuentra intrínsecamente mediado por la estructura de las funciones institucionales y la calidad de la interacción con los entornos digitales. La evidencia recabada permite comprender que la armonización de los roles profesionales y personales en el ámbito educativo es un fenómeno multidimensional, cuya estabilidad depende de la convergencia entre las condiciones operativas del trabajo remoto y las exigencias específicas inherentes a cada nivel de responsabilidad dentro de la organización.

SUGERENCIAS

Implicaciones prácticas y profesionales

- **Diseño de políticas institucionales de desconexión digital:** Las autoridades educativas deben implementar normativas claras que delimiten los horarios de interacción virtual, fundamentadas en la asociación positiva observada entre la calidad de la experiencia remota y el bienestar personal, permitiendo así que el personal docente gestione sus responsabilidades sin invadir los espacios de descanso.
- **Programas de soporte diferenciado según la jerarquía organizacional:** Las instituciones deben establecer estrategias de acompañamiento específicas para el personal directivo, dado que las diferencias significativas en la percepción del equilibrio trabajo-vida personal sugieren que las exigencias de gestión requieren intervenciones de gestión del tiempo distintas a las aplicadas al personal docente de aula.
- **Capacitación en competencias digitales para el bienestar:** Es imperativo que las organizaciones promuevan talleres de alfabetización digital enfocados no solo en la operatividad técnica, sino en la optimización de las herramientas de trabajo remoto, con el fin de reducir la carga cognitiva y mejorar la percepción de control sobre el entorno laboral doméstico.

Futuras líneas de investigación

- **Estudios longitudinales sobre la dinámica del trabajo remoto:** Se recomienda la implementación de diseños de investigación con mediciones en múltiples momentos temporales, lo cual permitirá superar las restricciones del corte transversal y determinar la evolución de la relación entre las experiencias laborales y el equilibrio personal a lo largo de un ciclo académico completo.
- **Incorporación de metodologías de evaluación multifuente:** Futuros trabajos deben integrar la perspectiva de supervisores y pares mediante el uso de escalas de evaluación heteroevaluativas, mitigando así el posible sesgo de método común derivado del uso exclusivo de autoinformes por parte del trabajador.
- **Análisis comparativo transnacional:** Resulta necesario ampliar el alcance geográfico de los estudios hacia otras realidades latinoamericanas, permitiendo contrastar si las percepciones sobre el equilibrio trabajo-vida personal en el sector educativo son consistentes en diversos contextos culturales o si se encuentran condicionadas por las particularidades del sistema educativo chileno.

REFERENCIAS

Badri, S. K. Z. (2023). Evaluating higher education (HE) work design to sustain academics' work–life balance. *Journal of Applied Research in Higher Education*, *16*(1), 134–149.

Beadsworth, S., Haj Youssef, M. y Jackson, V. (2026). Making hybrid-work work: task–environment fit, managerial trust and work–life balance in higher education. *Journal of Work-Applied Management*, 1–14.

Catigbe, C. M. (2026). Hybrid and Traditional Work Arrangements: Implications for Productivity and Work–Life Balance in a Higher Education Institution. *Journal of Education and Learning Reviews*, *3*(4), e3413.

Dávila Morán, R. C. (2023). Influence of Remote Work on the Work Stress of Workers in the Context of the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *Sustainability*, *15*(16), 12489.

Koban, K. (2025). When Digital Connectivity Drivers Meet Digital Disconnection: A Cross-Country Study on Smartphone Checking, Digital Disconnection

Strategies, and Digital Stress. *Mobile Media & Communication*, *14*(2), 346–367.

Magnavita, N., Tripepi, G. y Chiorri, C. (2021). Telecommuting, Off-Time Work, and Intrusive Leadership in Workers' Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(7), 3330.

McDermott, A. F., Brydges, C. R. y Norris, T. W. (2024). Well-being balance and lived experiences assessment: a valid, comprehensive measure of positive well-being. *Frontiers in Psychology*, *15*.

Orzeł, B. y Wolniak, R. (2022). Digitization in the Design and Construction Industry—Remote Work in the Context of Sustainability: A Study from Poland. *Sustainability*, *14*(3), 1332.

Petitta, L. y Ghezzi, V. (2025). Remote Work and Psychological Distance: Organizational Belongingness as a Resource Against Work Stressors and Employee Performance Impairment and Distress. *Sustainability*, *17*(4), 1342.

Pokojski, Z., Kister, A. y Lipowski, M. (2022). Remote Work Efficiency from the Employers' Perspective—What's Next? *Sustainability*, *14*(7), 4220.

Quinn, A. y Hartland-Grant, L. (2024). The importance of personality and personal beliefs for understanding work-life balance in higher education. *Studies in Higher Education*, *50*(12), 2688–2699.

Soledad, A. (2025). Organizational Climate, Job Satisfaction, and Job Performance among Teachers. *Organizational Climate, Job Satisfaction, and Job Performance among Teachers*, *2*(2), 162–170.

Staniulienė, S. y Zaveckis, A. (2022). Employee Empowerment in Remote Work in Case of Lithuanian Companies. *Sustainability*, *14*(14), 8463.

Topcuoglu, E., Oktaysoy, O., Erdogan, S. U., Kaygin, E. y Karafakioglu, E. (2023). The Mediating Role of Job Security in The Impact of Digital Leadership on Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Marketing and Management of Innovations*, *14*(1), 122–132.

Žiedelis, A., Lazauskaitė-Zabielskė, J., Urbanavičiūtė, I., Jakštienė, R. y Margevičienė, J. (2026). Work-Life Balance Culture, Boundary Control, and Work-Life Balance in Sustainable Future Work: Longitudinal Evidence from On-Site and Remote Work Arrangements. *Sustainability*, *18*(8), 4039.

Žnidaršič, J. y Marič, M. (2021). Relationships between Work-Family Balance, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Work Engagement among Higher Education Lecturers. *Organizacija*, *54*(3), 227–237.