



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El Teletrabajo y su Influencia en la Calidad de Vida Laboral en la
empresa ASILORZA S.A.C., en el año 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Cardoza Calle, Sheyla Carolina (ORCID: 0000-0002-9513-9667)

Orozco Torres, Melur Alicia (ORCID: 0000-0002-3209-7594)

ASESOR:

Mg. Jiménez Chinga, Regina (ORCID: 0000-0003-4048-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organizaciones

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios quien ha sido mi guía, y me ha brindado la fortaleza y amor hasta el día de hoy. A mi madre por ser un ejemplo para mí, por su apoyo constante y su inmenso cariño. A mi esposo por su soporte incondicional, por su amor y por creer en mí.

Sheyla C. Cardoza Calle

A Dios que fue mi consuelo y con su palabra me ayudo a seguir adelante; a mi madre y padre que con su constante amor y paciencia me acompañaron y ayudaron moralmente y económicamente, y no dejaron que me rindiera para llegar a mi meta de ser profesional.

Melur A. Orozco Torres.

Agradecimiento

A dios por la vida, la salud, su guía y fortaleza. A todos los docentes y especialistas por su tiempo y apoyo. Asimismo, a nuestra asesora de tesis, por su dedicación y los valiosos conocimientos compartidos. Por ultimo a nuestras familias, por su cariño y motivación.

Los autores.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS.....	54

Índice de tablas

Tabla 1: Alfa de Cronbach para la variable Calidad de Vida Laboral	22
Tabla 2: Estadísticos de escala para la variable Calidad de vida Laboral	23
Tabla 3: Alfa de Cronbach para la variable Teletrabajo	23
Tabla 4: Estadísticos de escala para la variable Teletrabajo	23
Tabla 5: Validación de expertos	24
Tabla 6: El apoyo técnico y su influencia en la calidad de vida laboral	28
Tabla 7: Correlación entre el apoyo técnico y la calidad de vida laboral	29
Tabla 8: La carga laboral y su influencia en la calidad de vida laboral	29
Tabla 9: Correlación entre la carga laboral y la calidad de vida laboral	30
Tabla 10: La productividad y su influencia en la calidad de vida laboral	31
Tabla 11: Correlación entre la productividad y la calidad de vida laboral	32
Tabla 12: El ambiente laboral y su influencia en la calidad de vida laboral	32
Tabla 13: Correlación entre el ambiente laboral y la calidad de vida laboral	33
Tabla 14: Impacto en la vida familiar y su influencia en la calidad de vida laboral	34
Tabla 15: Correlación entre el impacto en la vida familiar y la calidad de vida laboral	35
Tabla 16: El teletrabajo y su influencia en la calidad de vida laboral	35
Tabla 17: Correlación entre el Teletrabajo y la Calidad de vida laboral	36

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021. La investigación fue de método cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional-causal. Se utilizó una muestra censal compuesta por 38 teletrabajadores. Asimismo, para medir ambas variables se aplicó como instrumento el cuestionario, sometidos a la confiabilidad y validez, conformado por 26 ítems para teletrabajo y 29 ítems para calidad de vida laboral, medidos en una escala de Likert. Respecto al procesamiento de los datos, se utilizó el sistema SPSS versión 20 para la estadística descriptiva y para la estadística inferencial se utilizó la prueba rho de Spearman para datos no paramétricos; mediante el cual se encontró que el coeficiente de correlación de la variable teletrabajo y la variable calidad de vida laboral es correlación positiva considerable de 0,768, lo cual indica que el teletrabajo influye de forma significativa ($\text{Sig.} < 0.05$) en la calidad de vida laboral, por consiguiente se acepta la hipótesis general planteada en que existe una influencia significativa del Teletrabajo en la Calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.

Palabras clave: calidad de vida laboral, teletrabajo, trabajo remoto.

Abstract

The general objective of this research was to determine the influence of teleworking on the quality of work life in the company Asilorza S.A.C., in the year 2021. The research was of quantitative method, of non-experimental design, of transversal and correlational-causal type. A census with a sample of 38 teleworkers was used. Likewise, to measure both variables, a questionnaire was applied as an instrument, subject to reliability and validity, consisting of 26 items for telework and 29 items for quality of work life, measured on a Likert scale. Regarding data processing, SPSS version 20 was used for descriptive statistics and for inferential statistics Spearman's rho test was used for non-parametric data; through which it was found that the correlation coefficient of the telework variable and the quality of work life variable has a significant positive correlation of 0.768, which indicates that telework has a significant influence (Sig. <0.05) in the quality of working life, therefore the general hypothesis raised is accepted in that there is a significant influence of Telework in the Quality of working life in the company Asilorza S.A.C., in the year 2021.

Keywords: Quality of work life, Telework, Remote work.

I. INTRODUCCIÓN

Debido a la aparición del covid-19 en noviembre de 2019, y a la crisis sanitaria y económica que trajo consigo en el 2020 para gran parte de los países del mundo, los gobiernos de aquellos países afectados se han visto en la obligación de reestablecer normativas para diversos sectores que constituyen la economía, viéndose el comercio a fondo afectado y quebrantado.

Las empresas en su desesperado sostén en el mercado y para contrarrestar la crisis que se enfrenta, han recurrido a integrar recursos tecnológicos a sus actividades, como parte de ello el teletrabajo se ha convertido en la mejor alternativa para seguir llevando a cabo las funciones de la empresa. Hoy en día el teletrabajo resulta un modo de laborar más efectivo y de mayor alcance. Sin embargo, pese a las cualidades y benéficos que este brinda también genera nuevas problemáticas dentro de la organización.

La disponibilidad y eficiencia que se genera mediante el teletrabajo ha sido notoria, por ello son cada vez más las empresas que optan por esta forma de operar. En función al teletrabajo, el gasto en transporte de los colaboradores ha pasado a no ser un inconveniente, al igual que la ubicación en la que se resida, así mismo las capacitaciones se desenvuelven con más fluidez gracias a las herramientas en las que se desarrolla el teletrabajo, permitiendo en gran porcentaje la asistencia de los colaboradores que son parte de la compañía.

El teletrabajo amerita en la empresa la adaptación de los trabajadores ya que este involucra una nueva perspectiva de lo que es el trabajo y por ende los nuevos parámetros que lo conforman. Como parte de esta adaptación, los trabajadores han percibido y concientizado la obligación de habilitar propiamente algunos espacios dentro del hogar para llevar a cabo sus funciones como trabajador. Sin embargo, estos espacios no siempre suelen ser los más adecuados y como consecuencia el trabajador se enfrenta a problemas laborales y familiares en un mismo espacio y posiblemente en tiempos simultáneos, afectando así la calidad de vida laboral. Pedraza (2019) precisa que, la calidad de vida está sujeta a la vida familiar, de modo que el trabajo debe encontrarse absolutamente compenetrado con el individuo para gozar de una absoluta satisfacción que se demanda en el entorno familiar.

La calidad de vida laboral en las empresas se ha encontrado en constantes cambios durante las últimas décadas, la causa se debe a la implementación de nuevos modelos de trabajo, la introducción de la tecnología y la globalización, trayendo consigo hoy en día al teletrabajo como un nuevo modo de operar en las organizaciones. Además, afrontando la actual crisis sanitaria del covid-19, las organizaciones han encontrado en la implementación del teletrabajo un método para seguir con sus actividades económicas manteniéndose en el mercado.

El impacto en los negocios por los efectos de una crisis sanitaria y económica, ha originado el cierre del 28% de empresas en el Perú, el cambio de rubro, la pérdida de empleo en masa, la disminución de la demanda y la adaptación de nuevas herramientas como el teletrabajo para mantenerse en el mercado. Según Delle (2020) en su nota titulada, un 40% de empresas que implementaron el teletrabajo planea preservarlo en adelante, publicada en el diario EIPaís nos dice que de 10 empresas más de 7 han implementado el teletrabajo en el periodo de confinamiento y el 41,5% de las empresas que lo ha llevado a cabo cree que ulteriormente a la pandemia y la crisis económica continuara empleándolo.

La empresa Asilorza S.A.C. ha implementado en totalidad el teletrabajo para llevar a cabo todas sus funciones y seguir operando en el mercado, sin embargo, se ha presenciado en los trabajadores el crecimiento de la ausencia de responsabilidad y compromiso, a pesar de que esta no es una problemática reciente, desde que se implementó en totalidad el teletrabajo, los colaboradores expresan que la calidad de su vida tanto personal como laboral ha acontecido diversos efectos y rescatan que algunos de mayor y menor magnitud, lo que no se ha determinado desde la gerencia es la inclinación a lo positivo o negativo de los efectos del teletrabajo en los trabajadores de la empresa Asilorza S.A.C.

Se considera fundamental determinar la influencia en la calidad de vida laboral del teletrabajo en la empresa Asilorza S.A.C., por ello se busca analizar los aspectos de apoyo técnico, la carga laboral, la productividad, el estado del ambiente laboral y el impacto en la vida familiar. Por consiguiente, se plantea como pregunta ¿Cuál es la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021?

La presente investigación tiene como objetivo general Determinar la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C.,

en el año 2021. Con el fin de alcanzar el objetivo general se plantea como primer objetivo específico Analizar la influencia del apoyo técnico en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021. Asimismo, el segundo objetivo específico busca Determinar la influencia de la carga laboral en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021. Posteriormente como tercer objetivo específico se plantea Analizar la influencia de la productividad en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021. El cuarto objetivo específico propone determinar la influencia del estado del ambiente laboral en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021. Finalmente, como último objetivo específico se plantea Identificar la influencia del Impacto en la vida familiar en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.

Como Hipótesis general del estudio se plantea conocer si existe una influencia significativa del teletrabajo en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Rodríguez (2019) presenta un artículo de investigación titulado *Riesgos que afectan la productividad y la calidad de vida de los trabajadores con el teletrabajo*, donde plantea como objetivo detectar los riesgos que repercuten en la productividad así también en la calidad de vida laboral de los colaboradores que ejecutan el teletrabajo. Se realizó un análisis bibliográfico de diferentes autores. Los resultados exponen que los riesgos fundamentales son aquellos que repercuten en los factores culturales, sociales, económicos, en la compañía y en los colaboradores; alterando frontalmente a la salud, la familia, las relaciones sociales, la carencia de información, la realización de los objetivos estratégicos propuestos, la sensación de formar y ser parte de la empresa, el resultado en la medición de desempeño, entre otras causas que repercuten en la calidad de vida del colaborador y la productividad de la organización. En conclusión, se argumenta que los beneficios del teletrabajo en las organizaciones se presencian en la medida que se encuentre correctamente implantado y disponga de un sistema efectivo y funcional para el control de riesgos, logrando consecuentemente el aumento en la productividad ocasionando rentabilidad y la estabilidad entre la vida profesional y privada de los colaboradores.

Casagrande (2016) expone una investigación titulada *Impacto del Teletrabajo en la Calidad de Vida del colaborador en la industria del Petróleo*. Con el objetivo general de Establecer el impacto del teletrabajo en la calidad de vida del colaborador que desarrolla su carrera profesional en la industria del petróleo; asimismo esclarecer incógnitas en relación con el teletrabajo y la calidad de vida laboral y los efectos de ello para el colaborador y la organización. La población fueron las empresas YPF, Petrobras, Axion energy, ExxonMobil, y Shell; donde se aplicó una encuesta a la empresa Axion a una muestra de 28 trabajadores. La investigación es de enfoque cuantitativa y cualitativa. En base a los resultados de la encuesta aplicada, se obtuvo que el teletrabajo genera una mejora que impacta positivamente en la calidad de vida, donde el 77.8% de los encuestados indicó estar de acuerdo respecto a que el teletrabajo contribuye positivamente en la calidad de vida del trabajador. Se concluye que los resultados son favorables en todos los ítems considerados, existe una alta aceptación, sin respuesta de insatisfacción en la evaluación general, esto muestra claramente que el teletrabajo es un modo que

favorece a los trabajadores y a la organización directamente y genera un impacto positivo en la calidad de vida del trabajador.

Ramos et ál. (2020) en su artículo científico *Teletrabajo en tiempos de covid-19*, tiene como objetivo analizar las cualidades del teletrabajo y su repercusión en cómo se percibe la productividad y el bienestar de las personas que se hallan aislados de la sociedad a causa del Covid-19. La investigación se llevó a cabo en Ecuador. 459 personas fueron el total de la muestra, utilizando un cuestionario online. Como resultados se manifiesta que, las personas que actualmente realizan teletrabajo presentan un incremento del 10% de su productividad en comparativa con personas que ejercen una forma de trabajo estándar. Del total de encuestados, el 41% de personas precisaron que su productividad no se ha visto afectada, así mismo el 33% de personas señalaron que había un descenso de su productividad y el 26% preciso que su productividad había incrementado, gracias a los resultados encontrados se puede demostrar que existen factores que repercuten la productividad tales como, las largas horas de trabajo, conocimientos y capacidades personales concretamente la automotivación y destrezas organizativas, y el estado mental.

Tapasco y Giraldo (2020) en su artículo titulado *Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo*, plantean el objetivo general, investigar en el marco regional, en los directivos de empresas en Manizales-Colombia, cuáles son las barreras que se manifiestan al implementar el teletrabajo y cuáles son las probables asociaciones con posiciones de carácter administrativo para la implementación. Se aplicó un cuestionario a 252 directivos. Entre los resultados se expone que el 77.7% de directivos utilizan herramientas de almacenamiento en la nube, el 41.8% de empresas han efectuado cursos de formación en conocimientos especializados de informática para sus colaboradores, el 56.7% indica que dispone de algún software para monitorear las acciones de los trabajadores de la empresa, el 13.9% fomenta frecuentemente para la toma de decisiones descentralizadas la intervención de los trabajadores, y el 73% lo propicia ocasionalmente. Se concluye que tanto los costos de inversión y las limitantes tecnologías no son lo que emerge como principales barreras, sino las barreras relacionadas con problemas de gestión y el desconocimiento respecto al tema.

Arce y Rojas (2020) en su investigación que se titula *Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica*, tiene como objetivo determinar las hipótesis, si los teletrabajadores se encuentran más satisfechos, y los teletrabajadores perciben menos estrés. Utilizando como instrumento la encuesta, con una muestra total de 464, donde 240 son teletrabajadores y 224 trabajadores presenciales. Los resultados apoyan la hipótesis alternativa de que los teletrabajadores perciben mayor satisfacción, así mismo la hipótesis de percepción de menos estrés por parte de los teletrabajadores en comparativa a los trabajadores presenciales. Ambas hipótesis poseen una alta confiabilidad por lo cual se puede considerar que el teletrabajo genera positivamente efectos en la percepción de la satisfacción y de menos estrés.

Arias (2014) presenta su en su investigación *El teletrabajo, como modalidad formal de trabajo, mejora la productividad laboral y calidad de vida para los trabajadores en Colombia*. Proponiendo como objetivo general a la investigación determinar si la modalidad del teletrabajo mejora la calidad de vida y la productividad laboral de los colaboradores en las empresas que dispongan el modelo implementado en Colombia. El enfoque es cualitativo. Esta investigación contempla diversos estudios para el marco teórico; y se desarrolla mediante, la descripción del modelo del teletrabajo en las empresas en Colombia, la productividad y la calidad de vida en los teletrabajadores en Colombia, y la comparativa del modelo de teletrabajo y modelo tradicional laboral. La investigación concluye que El teletrabajo favorece a la empresa en la disminución de costos por ausentismo laboral y por desplazamientos; asimismo el teletrabajo impulsa el desarrollo de competencias como trabajo en equipo, liderazgo, innovación, manejo efectivo del tiempo, creatividad, y autogestión.

En el artículo de Duran (2018) denominado *El teletrabajo internacional como estrategia innovadora en la gestión de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica (UNED)*, se plantea el objetivo presentar la experiencia en la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, la implementación del teletrabajo internacional. Este artículo se realiza en base a estudios documentales, entrevistas asimismo la explicación del caso propio, se lleva a cabo un repaso historial del procedimiento de implantación del teletrabajo en la UNED. Se tienen en cuenta variables institucionales, así como personales. Las conclusiones exponen que el implementar

el Teletrabajo internacional en la UNED resulta una vivencia precursora en la región de centro américa, además se califica como positivo para el instituto, a causa de su directa repercusión en la calidad de vida laboral como privada. Sin embargo, se deben tener en cuenta componentes como la cultura empresarial, los procesos internos y la atención de cuestiones psicosociales de los teletrabajadores, con la finalidad de potenciar el teletrabajo.

Medina et ál. (2021), en su artículo de investigación titulado *Competencias Claves Para El Teletrabajo En Profesores De Una Institución Superior Cubana*, tuvo como objetivo de investigación decretar las competencias fundamentales que se asocian al teletrabajo en docentes que ejercen en una institución educativa superior de Cuba. El estudio empleó un cuestionario referente al teletrabajo a una muestra de 43 docentes, entre los encuestados se incluyeron directivos. Como resultados se obtuvo que, siendo las competencias óptimamente valoradas con igual o mayor al 75% por los encuestados se encuentran: el asesoramiento, guía e instrucción eficaz a los subordinados; las habilidades respecto a la utilización de las TICs; así como el control y seguimiento junto con la retroalimentación sistemática para los trabajadores. Se concluye que para el teletrabajo se necesita de ciertas competencias, además en función a la coyuntura actual es un momento pertinente para desarrollarse tanto en teletrabajadores como jefes. Asimismo, el teletrabajo representa en Cuba una forma innovadora de gestión del trabajo, que exige una actualización conceptual y el replanteamiento de los factores con mayor influencia.

López y Neira (2019), para obtener la licenciatura en Administración, presentan su tesis titulada *“El Teletrabajo Y El Estrés Laboral En Los Colaboradores Del Banco De Crédito Del Perú De La Provincia De Trujillo – Perú, 2019”*, planteando el objetivo de estudio, exponer y detallar la afectación del teletrabajo al estrés laboral en los trabajadores del BCP de Trujillo en el año 2019. El diseño de la investigación es explicativo y descriptivo, con 42 trabajadores del BCP de Trujillo como muestra total, el instrumento empleado fue el cuestionario. Los resultados muestran que un 92% de encuestados expresan que existe facilidad en el acceso a una convocatoria laboral de teletrabajo dado que son bastante solicitados y ofertados, el 100 % de colaboradores encuestados indican trabajar 6 días por semana, un 64% de los encuestados manifiestan un nivel intermedio de estrés y un 36% presentan un nivel bajo. Como conclusión se puede afirmar que

ciertamente existe una relación del teletrabajo con el nivel de estrés concretamente en relación a las capacitaciones recibidas en la empresa y la concientización en cuanto a los beneficios del teletrabajo.

Castellano y López (2020) en su artículo titulado *Estudio Comparativo De Los Componentes De La Calidad De Vida Laboral*, tuvo como objetivo el estudio de dimensiones y componentes o factores que detallan y evalúan la Calidad de Vida Laboral, asimismo conocer los recientes componentes que han aparecido por la transformación de los Procesos Dinámicos relacionado con la mejora continua y a la cuarentena del Covid-19, a fin de diseñar un modelo más funcional y competente. El tipo de investigación fue documental y experimental, cuantitativa. Se construyó un modelo basado en CVT-GOHISALO y se incorporó como dimensiones, la mejora continua y el impacto del aislamiento por covid-19. Adicionalmente, se elaboró y aplico una prueba piloto del cuestionario diseñado para medir su entendimiento por los encuestados. Se concluye que la conceptualización y dimensiones que forman parte de la calidad de vida laboral son prominente pluridimensional.

Larios et ál. (2019) en su artículo titulado *Calidad De Vida Laboral En Las Pymes De Brasil: Un Diagnóstico*, tuvo como objetivo realizar un análisis del nivel de calidad de vida laboral en medianas y pequeñas Empresas de Brasil, y definir factores esenciales para gestionar eficientemente los recursos humanos. Se realizó un estudio empírico, y establece como tipo y diseño de investigación, cuantitativo, transversal, no experimental. Como instrumento se utilizó la encuesta, y fue aplicado a una muestra de catorce empresas, cuatro microempresas pertenecientes al sector comercio y diez empresas pequeñas del sector servicios. Se expone en los resultados; que los colaboradores de las medianas y pequeñas empresas en Brasil, no se encuentran totalmente satisfechos en su vida de modo general. Se concluye que un colaborador satisfecho de forma personal, llega a ser más productivo y leal, y además aumenta su rendimiento en la empresa. Consecuentemente, esto incide en el nivel de vida laboral que dispongan los trabajadores, concretamente un alto nivel de calidad de vida tanto personal, familiar como laboral en los colaboradores influye en la satisfacción total de la empresa.

En el artículo de investigación de Kim y Ryu (2015), titulado *Modelado de ecuaciones estructurales de la calidad de vida laboral en enfermeras clínicas basadas en el modelo culture-work-health*, tuvo como propósito construir y probar

un modelo de ecuación estructural de calidad de vida laboral para enfermeras clínicas basado en el modelo Cultura-Trabajo-Salud de Peterson y Wilson. Se aplicó un cuestionario estructurado a 523 enfermeras clínicas, para así analizar la relación entre los conceptos del modelo cultura-trabajo-salud con la cultura organizacional, apoyo social, salud de los empleados, salud organizacional y calidad de vida laboral. Entre las variables conceptuales del modelo cultura-trabajo-salud, la salud de los empleados se midió por el estado de salud percibido y la salud organizacional se midió por presentismo. Los resultados revelaron que la cultura organizacional, el apoyo social, la salud organizacional y la salud de los empleados representaron el 69% de la calidad de vida laboral de las enfermeras clínicas. Como conclusión, es esencial crear una cultura organizacional positiva y brindar el apoyo organizacional adecuado para mantener un equilibrio entre la salud de las enfermeras clínicas y la organización. Se necesitan más estudios repetidos y ampliados para explorar los aspectos multidimensionales de la calidad de vida laboral de las enfermeras clínicas en Corea, incluidos varios factores, como el entorno laboral, el estrés laboral y el agotamiento

Para Suescún et ál. (2016), en su artículo científico titulado *Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia*; se planteó el objetivo general de estudio, medir el nivel de la calidad de vida laboral de los colaboradores de una empresa social del Estado de Tunja, Colombia; mediante el instrumento denominado CVT-GOHISALU. El estudio se realizó de tipo descriptivo y transversal; 91 colaboradores fueron el total de la muestra. Como resultado del artículo de investigación, se manifiesta que los trabajadores se encuentran satisfechos con relación a las dimensiones de soporte institucional para el trabajo y seguridad en el trabajo. En cuanto a las dimensiones de desarrollo personal, incorporación al puesto de trabajo, bienestar alcanzado mediante el trabajo y la satisfacción laboral, se obtuvo la media normal; adicionalmente la dimensión de administración del tiempo disponible manifiesta susceptibilidad. Se concluyó que se debería promover y reforzar cuestiones como el ambiente laboral y trabajo en grupo; otorgar y llevar a cabo charlas motivacionales que contribuyan a la estima del trabajo que se ejerce; implantar políticas de modo que se le facilite a los colaboradores lograr beneficios mediante su trabajo; alcanzar metas propias;

por último, establecer y asignar funciones de forma equitativa para compensar la carga de trabajo.

En la investigación de Marincovich y Álvarez (2019), titulada *La calidad de vida laboral como estrategia para el mejoramiento de la gestión de la comisión nacional de energía 2019*, se tuvo como objetivo analizar las diversas dimensiones que inciden en los funcionarios de la comisión nacional de energía, referente a la calidad de vida laboral de forma personal e institucional. El estudio es de tipo cualitativo descriptivo mixto. Tomando como población a los funcionarios de la CNE, con una muestra de 50 funcionarios de la CNE. Se expresa en los resultados que, la percepción de los funcionarios de la CNE respecto a la calidad de vida laboral es de un nivel alto de satisfacción, el estudio permitió reconocer que la CNE es una institución sensibilizada en el tema. Otro factor predominante es la importancia que los funcionarios le atribuyen a la CVL, con un 100%, lo que constituye una cifra muy positiva, por lo cual se debe ser muy cauteloso, ya que este nivel de importancia, le asegura a la institución que los funcionarios serán más exigentes con relación a las acciones y factores que dificultan o facilitan la CVL.

Posteriormente, se citan conceptos teóricos que refuerzan la veracidad de la investigación.

Para Castro et ál. (2018), las distintas características que conforman la calidad de vida laboral, están relacionadas con las entradas económicas y la seguridad que brinda un empleo. En cambio, las particularidades del ambiente laboral asimismo ejercer un rol valioso en la comodidad del trabajador.

Guizar (2019) precisa que la calidad de vida laboral crea un entorno más humano, por tanto, hace referencia de índole favorable o desfavorable del ambiente de trabajo. Por ello, las índoles laborales no deben ser desfavorables, ni tampoco producir una tensión desmesurada y dañar o deponer la presencia humana del trabajador. Quiere decir que el único fin establecer un entorno excelente para los colaboradores que cooperen con el equilibrio y sostenibilidad económica de la empresa. En este sentido, la calidad de vida laboral se manifiesta positivamente cuando la persona desea estar en la empresa sin sentirse forzado a mantenerse en ella, experimentando una intención sincera de ejercer de forma correcta sus

funciones desde un inicio, así mismo el trabajador puede encontrar aspectos laborales importantes de igual o mayor forma que algunos aspectos de su vida.

Según Mohammadhu y Atham (2018) la calidad de vida laboral hace alusión a la ventaja o desventaja que equivale el ambiente laboral para los colaboradores con la intención de llegar a complacer sus necesidades, su bienestar, así como para mejorar su desempeño y llegando a los objetivos fijados por la empresa. En relación con la calidad de vida laboral es indispensable tener en cuenta la variedad de sus dimensiones y sus perspectivas objetivas y subjetivas.

Cruz (2018), plantea que para estudiar el termino calidad de vida laboral, es indispensable llevar a cabo una evaluación de la percepción de los colaboradores relacionado a su lugar de laborar, identificando cuáles son causas principales que producen que la impresión sea favorable o desfavorable. En este sentido, es necesario mantener un control y contacto directo con los trabajadores para poder definir cuáles son las circunstancias, problemáticas y condiciones que alteran su calidad de vida.

La calidad de vida laboral según Moreno et al. (2018) surge de la unión de variables como el bienestar, motivación, salud física y psicológica. Además, se debe entender que el ser humano es susceptible a los aspectos físicos, como el ambiente donde trabaja, y a los aspectos emocionales, como su relación familiar, amical; pues la ruptura del equilibrio de uno de estos aspectos puede generar un malestar en su calidad de vida.

Molina et al. (2018) consideran que la calidad de vida laboral considera características objetivas y subjetivas. La seguridad e higiene en el trabajo, las remuneraciones, y el liderazgo pertenecen a la calidad de vida objetiva; asimismo, como características subjetivas del colaborador que se distinguen de los factores objetivos respecta a sus impresiones y percepciones y experiencias en el trabajo pertenece a la calidad de vida laboral psicológica.

Pérez (2020) señala que, algunos factores de la calidad de vida laboral identificados son, el balance entre la familia y el trabajo; el rendimiento en un trabajo sustancial y apreciable; desempeño de un trabajo estimulante y desafiante; oportunidades de formación y crecimiento laboral; sueldo, prestaciones y aportaciones, equitativas y justas; ambiente laboral seguro y saludable; interrelación social; participación en la toma de decisiones; autosuficiencia;

reformular y reformar el trabajo; programa de recompensas; optimización del ambiente laboral, y el estado de la salud física y mental; estabilidad y seguridad del trabajo; aprecio y gratitud; ergonomía; instalaciones apropiadas; incorporación e inclusión laboral; y relaciones humanas.

Gogoleva, Sorojin y Efendiev (2017) en referencia a los factores que forman parte de la calidad de vida laboral, combinan dimensiones y parámetros objetivas y subjetivas, en la coyuntura de una generalizada relación entre dos planteamientos, las condiciones laborales y también la satisfacción de las necesidades del colaborador. Asimismo, Grote y Guest (2017), nos dicen que los elementos fundamentales de la calidad de vida laboral son, el crecimiento personal, y la conducta y el rendimiento laboral tanto en el plan laboral, estrategias empresariales, métodos de dirección, políticas empresariales, eficacia y eficiencia, y rendimiento y desempeño.

Por otra parte, para definir la variable Teletrabajo se hizo uso de las siguientes bases teóricas:

Guillén (2021) nos dice que el teletrabajo se delimita como un modo de regulación o de ejecución laboral empleando tecnologías de información y comunicaciones, en contexto de un contrato o vínculo laboral, para trabajar fuera de las instalaciones de la empresa. Se produce mediante un acuerdo voluntario entre la empresa y el trabajador, en el que se acuerda el lugar de trabajo en el domicilio del trabajador u otro lugar, se acota el tiempo de laborar, el calendario de trabajo, las herramientas de comunicación, las tareas, los instrumentos de supervisión y la presentación de informes sobre la labor realizada.

Según lo que establece la Ley N° 30036 (2013), el teletrabajo se distingue mediante el desarrollo dependiente de tareas sin la asistencia física del colaborador, llamado teletrabajador, para la organización con quien sostiene un contrato laboral; partiendo de recursos electrónicos, de telecomunicaciones y similares, a través de los cuales se realizan al mismo tiempo el control y la supervisión de las tareas.

Beauregard et al. (2019), afirma que no es obligatoriamente el teletrabajo involucra laborar desde el hogar, sino que hace alusión al exterior del entorno físico de las típicas oficinas al lugar de elección del trabajador, y que la explicación

fundamental por la cual las personas eligen esta forma de laborar ha pasado por la persecución de la estabilidad entre vida profesional y vida privada.

El Comité Consultivo Australiano de Teletrabajo (2016) plantea que, el teletrabajo es una modalidad de laborar adaptable, favorecida por las TIC, y cuya ubicación esta fuera del ambiente físico de la oficina convencional y en ocasiones se requiere una cierta estabilidad del teletrabajo y una ubicación determinada para su cumplimiento; con diferentes principios que son muy requeridos se solicita que el teletrabajo sea ejecutado apoyándose en las tecnologías de comunicación, y se cree que la casa debe ser la instalación usual del tele trabajador, pero que además se logre realizar en otros lugares.

Hernández (2019), plantea que es relevante distinguir la importancia del teletrabajo en la vida de los trabajadores, ya que influye en la calidad de vida laboral como en el desempeño, ganando tiempo y ahorrando dinero en transporte, economizando y mejoría en la nutrición, mejoría en el bienestar al disminuir la tensión, fortalecimiento del vínculo familiar y la mejora de las tareas privadas; por ello el teletrabajo es valorado como un método de logro para las organizaciones.

Acosta (2018), nos dice que el teletrabajo es un modo de trabajar, que apoya el rendimiento laboral de los trabajadores, en gran parte debido al adecuado uso del tiempo, la ejecución de los objetivos laborales dispuestos, y el aumento de la calidad de vida laboral generando una óptima disponibilidad, así como el fomento de criterios económicos, físicos y psicosociales ideales para asumir sus deberes laborales.

Cockburn y Hurtado (2021) manifiesta que el teletrabajo tiene un impacto en la seguridad y salud en el trabajo. Por ello, la gerencia de la compañía al igual que sus trabajadores, deben ser conscientes de los riesgos asociados, para abordarlos mediante la implementación de dimensiones de precaución y comprobación adecuadas para evitar el impacto en nuestra salud física y mental.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se llevará a cabo la investigación a través del método cuantitativo. Este se sustenta en la evaluación de los aspectos de fenómenos sociales, por ello implica proceder de un marco conceptual correspondiente al enigma examinado, una secuencia de postulados que manifiesten la conexión entre las variables analizadas de manera deductiva. Esta metodología está orientada a pluralizar y regularizar resultados (Bernal, 2010)

El tipo de investigación que se empleará en el presente estudio será; correlacional, lo cual implica medir el nivel de relación de las variables de la población de estudio (Bernal, 2010). Así también causal, según Bernal (2010) la investigación causal o explicativa se fundamenta mediante la prueba de hipótesis y procura que las conclusiones conduzcan a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos. En este tipo de investigaciones, el investigador plantea como objetivos estudiar el porqué de los hechos, fenómenos, situaciones y/o cosas. En la investigación causal o explicativa se causan y efectos de la relación entre variables. Finalmente, transversal lo cual involucra recopilar información del sujeto de análisis en una ocasión única, Rodríguez (2007).

La investigación es de diseño no experimental, Para Bonds-Raacke y Raacke (2014) no se fundamenta en el manejo de las variables sino en la observación de cómo las variables se vinculan mutuamente, exponiendo y explicando los hallazgos.

3.2. Variables y operacionalización

La presente investigación estudia las variables, calidad de vida laboral y el teletrabajo.

3.2.1. Variable 1: Calidad de Vida Laboral

Definición conceptual

Castro et ál. (2018) precisa que la calidad de vida laboral principalmente alude al cumplimiento de requerimientos y necesidades de los colaboradores, quienes solicitan reconocimiento, trabajo estable, estabilidad y armonía entre el ámbito laboral y familiar, incentivos, fiabilidad, seguridad, y un salario justo y equitativo.

Definición operacional

Para llevar a cabo el estudio se emplea el instrumento que establece Hernández-Vicente et ál. (2017) en el cual considera y determina como dimensiones, el bienestar individual; condiciones y medio ambiente de trabajo; organización, y bienestar logrado a través del trabajo; así mismo el autor toma a 55 indicadores midiendo la variable con una escala ordinal.

Dimensión 1: Bienestar individual

Hernández-Vicente et ál. (2017) nos dice que el bienestar individual es la percepción del colaborador con respecto a la calidad de vida. De este modo, Castro et ál (2018) expone que parte de la dimensión es la percepción del colaborador sobre su trabajo y las oportunidades que este proporciona para satisfacer sus necesidades y expectativas personales en los aspectos laborales y profesionales, a través del trabajo creativo, la comunicación con sus compañeros y jefes, la evaluación de su desempeño laboral, la retroalimentación y el respaldo de la organización, dado que parte clave para la realización personal, familiar y social del colaborador.

Dimensión 2: Condiciones y medio ambiente de trabajo

Hernández-Vicente et ál. (2017) alude que reside en el cumplimiento de un conjunto de políticas y acciones en los centros laborales para apoyar al empleado y empleador a incrementar el seguimiento y mejoría de su salud, con el fin de potenciar la productividad, el rendimiento y competitividad del área laboral. Por otro lado, Castro et ál. (2018) indica que en cuestión a esta dimensión puede conllevar riesgos para la salud y seguridad del trabajador afectando su calidad de vida.

Dimensión 3: Organización

Hernández-Vicente et ál. (2017) señala que es la conformación de vínculos que deben de estar presentes y coexistir dentro de las responsabilidades y actividades del recurso humano de una institución, en propósito de alcanzar una suprema eficiencia que se integre en los planes y objetivos establecidos. Para Castro et ál (2018), parte de la dimensión hace referencia a las acciones realizadas por parte de la organización y los altos mandos para poner en manifiesto, felicitando y agradeciendo las labores efectuadas y los logros alcanzados por los colaboradores en su rendimiento y cumplimiento de sus actividades.

Dimensión 4: Bienestar logrado a través del trabajo

Hernández-Vicente et ál. (2017) determina que es la condición y nivel referente a la satisfacción de requerimientos vinculados con la forma de vivir, incluyendo el aprovechamiento y gozo de riquezas y bienes obtenidos por el desempeño laboral. Por otro lado, Castro et ál. (2018) hace referencia a la satisfacción de las exigencias y requerimientos a través del empleo con el fin de lograr una realización absoluta del colaborador.

3.2.2. Variable 2: Teletrabajo

Definición conceptual

Acosta (2018), nos dice que el teletrabajo es una forma de trabajo que influye en el rendimiento laboral de los trabajadores, debido al óptimo uso del tiempo, la realización de los objetivos y metas laborales puestas, y la mejora de la calidad de vida laboral interpretándose como una mayor distribución y el fomento de los criterios financieros, tangibles y psicosociales idóneas para hacerse cargo de sus obligaciones laborales.

Definición operacional

El estudio de esta variable se fundamenta en el instrumento de Chávez (2020) con una adaptación propia favoreciendo a la investigación. El autor contempla y precisa 5 dimensiones, estas son, Apoyo Técnico, Carga Laboral, Productividad, Estado del Ambiente Laboral y el Impacto en la vida familiar; donde el autor considera 26 indicadores para el análisis de la variable manejando una escala ordinal.

Dimensión 1: Apoyo Técnico

Chávez (2020) precisa que el apoyo técnico consiste en conceder ciertos equipos de informática y diversos servicios de comunicaciones conforme con las tareas designadas. Asimismo, Agudo (2014) expone que generalmente los teletrabajadores deben ser principalmente preparados e instruidos con el fin de aprovechar las herramientas tecnológicas a su alcance.

Dimensión 2: Carga Laboral

Según Chávez (2020) la carga laboral radica en el grado de complejidad y duración necesaria para efectuar las actividades. De igual forma, para Acosta (2018) la carga laboral excesiva puede presentarse en el teletrabajo, y se origina por diferentes causas tales como la mala distribución de funciones y tareas, la disminución del personal, imperfectos en estructura del cargo, y explotación

abusiva por parte tanto de los altos mandos como colegas. La carga laboral excesiva puede provocar fatiga, síndrome de burnout, estrés y otros aspectos relacionados con enfermedades físicas y psicológicas e incluso accidentes laborales.

Dimensión 3: Productividad

Chávez (2020) determina que es el grado en que se finalizan las actividades laborales en su tiempo establecido o esperado y con excelencia. Por otro lado, Acosta (2018) señala que la productividad es la forma en la cual se muestra el nivel de aprovechamiento de los recursos utilizados en la producción. Por esta razón, incrementar la producción no siempre supone un superior índice de productividad.

Dimensión 4: Estado del Ambiente Laboral

Chávez (2020) expone que el estado del ambiente laboral está relacionado con los miembros que habitan los despachos. Para Acosta (2018) se puede evidenciar el fraccionamiento de los grupos de trabajo debido a los errores en la implantación del teletrabajo, que logran causar como consecuencia el individualizar las tareas, causando que los colaboradores no entiendan o no se logren integrar a los macro procesos, centrándose únicamente en su labor, además suele estar complementado por una reducción o fallas en la comunicación y consecuentemente una disminución del trabajo en equipo.

Dimensión 5: Impacto en la vida familiar

Chávez (2020) nos dice que el impacto en la vida familiar es el nivel de afecto del teletrabajo en los aspectos de la vida familiar. Pérez y Gálvez (2009) señala que existe un significativo equilibrio de la vida familiar con la vida laboral en motivo de un horario flexible y el aprovechamiento de tiempo por la reducción de los desplazamientos, que permite manejar la agenda de trabajo en concordancia con las necesidades y tiempos de los miembros de la familia.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Arias (2016) define a la población de estudio como una serie de situaciones, determinadas, restringidas y alcanzables, que establecerá un referente para el cálculo de la muestra que satisface con una serie de parámetros preestablecidos. Es fundamental precisar la población de estudio ya que, al finalizar el estudio a

través de una muestra de la población, será viable un acercamiento e incorporación de los resultados extraídos del análisis para el restante del universo o población.

La población de estudio comprende al total de individuos que laboren en la empresa Asilorza S.A.C. bajo la modalidad de teletrabajo, en el año 2021.

Como criterios de inclusión se considera a los individuos mayores de 20 años, de ambos sexos, que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo en la empresa Asilorza S.A.C. Asimismo, se considera en criterios de exclusión personas de ambos sexos que no trabajen bajo la modalidad de teletrabajo en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.

Se obtiene como resultado una población total de 38 trabajadores de la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.

La unidad de análisis

Para Kleeberg y Ramos (2009), es la unidad fundamental y de examinación que concierne al grupo que será objeto concreto de análisis en una evaluación y se relaciona a quién o qué es objeto de importancia en una investigación; algunas tales como empleados, alumnos, familia, hogar, clientes, consumidores, etc.

Se define como unidad de análisis para la investigación a los trabajadores.

Censo

INEI (SF) define Censo como una investigación estadística que abarca un grupo de actividades enfocadas a recolectar, ordenar, preparar, valorar, examinar y divulgar la información alusiva a todas las unidades de la población de un espacio y tiempo específico.

La población a la cual se dirige esta investigación está conformada por 38 trabajadores, debido a que la población es menor a 100, se considera la aplicación del estudio a todos los trabajadores de la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica de recopilación de información, según Orellana y Sánchez (2006) en cierto modo está tácito en el planteamiento metódico de la investigación y en consecuencia al transcurso de triangulación de estos aspectos. Los resultados que se obtienen se sujetan a un procedimiento que contrapone dentro de lo posible la información adquirida; de esta manera el que está a cargo de la investigación

dispondrá de conocimientos detallada y diversa para el entendimiento y comprensión del contexto del sujeto de análisis.

El tipo de técnica que se empleará para la realización de la investigación es la Encuesta. Según López y Fachelli (2015) la Encuesta es un método de recopilación de datos mediante el cuestionamiento de los individuos para conseguir de forma metódica las dimensiones con relación a las nociones que proceden de un cuestionamiento de estudio anticipadamente establecidas.

3.4.2. Instrumento

Como instrumento de estudio se aplicará el Cuestionario. Según López y Fachelli (2015) el cuestionario conforma la herramienta de recolección de la información donde presentan proposiciones de las interrogantes de forma ordenada, y en donde se designan respuestas a través de un método estipulado de padrón simple.

El estudio se fundamenta y realiza mediante los instrumentos de medición validados de Hernández-Vicente et ál. (2017) para medir la calidad de vida laboral, y de Chávez (2020) para medir el teletrabajo.

El instrumento que mide la calidad de vida laboral fue adaptado con la finalidad de precisar la investigación, este instrumento contempla 4 dimensiones que abarcan un total de 29 indicadores. Asimismo, el instrumento de medición del Teletrabajo fue adaptado con la finalidad de adecuar la investigación a la realidad, este instrumento contempla 5 dimensiones el cual considera 26 indicadores.

Ficha del cuestionario de Calidad de Vida laboral

Instrumento: *Instrumento CVL-HP para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos*

Ficha técnica

- **Nombre de la Prueba:** Instrumento CVL-HP para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos.
- **Autor:** Hernández-Vicente et ál. (2017)
- **Adaptación:** Gonzales (2020)
- **Objetivo:** El instrumento tiene como objetivo evaluar la calidad de vida laboral, analizando las dimensiones que puedan afectar a los trabajadores que laboran en hospitales públicos.

- **Tipo de Aplicación:** Individual
- **Tiempo de Duración:** 15-20 minutos
- **Tipificación:** Escala de Likert
- **Descripción de la Prueba:** El instrumento para medir la calidad de vida laboral contempla 4 dimensiones que constan en el Bienestar individual, Condiciones y medio ambiente de trabajo, Organización, y Bienestar logrado a través del trabajo; y contemplan un total de 55 indicadores.
- **Validez y Confiabilidad:** Para valorar la validez del instrumento se analizaron tres aspectos. Primero se evaluó la validez de contenido del instrumento analizando su construcción y las cuatro dimensiones de la calidad de vida laboral que mide el instrumento. Como segundo aspecto se evaluó el criterio del instrumento, mediante la distribución del cuestionario a un conjunto de psicólogos organizacionales y se les pidió que validaran el instrumento basándose en los cinco criterios de Moriyama; cada criterio se evaluó en un rango de, nada igual a 0 hasta mucho igual a 3. La validez de criterio se determinó a partir del cotejo de la escala propuesta CVL-HP con el instrumento CVT-Gohisalo. Como tercer aspecto se analizó la validez del constructo, mediante el análisis factorial exploratorio, empleando el método de componentes principales y con rotación simple varimax. Se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, para evaluar la confiabilidad.

Ficha del cuestionario del Teletrabajo

Instrumento: *“Efecto De La Implementación Del Teletrabajo En Los Trabajadores De La Gerencia Regional De Desarrollo Social, Gobierno Regional De Loreto. Iquitos 2020”*

Ficha técnica

- **Nombre de la Prueba:** Efecto De La Implementación Del Teletrabajo En Los Trabajadores De La Gerencia Regional De Desarrollo Social, Gobierno Regional De Loreto. Iquitos 2020
- **Autores:** Chávez (2020)
- **Objetivo:** El instrumento tiene como objetivo analizar las capacidades de los empleados al emplear el Teletrabajo.
- **Tipo de Aplicación:** Individual

- **Tiempo de Duración:** 10-15 minutos
- **Tipificación:** Escala de Likert
- **Descripción de la Prueba:** El instrumento de medición del Teletrabajo abarca 5 dimensiones definidas como Apoyo Técnico, Carga laboral, Productividad, Estado del ambiente laboral, e Impacto en la vida familiar; y considera un conjunto de 26 indicadores.
- **Validez y Confiabilidad:** Para determinar la validez del instrumento se realizó una validación por juicio de expertos, los cuales consideraron siete criterios para validar el instrumento; dentro de estos criterios se tomó el recojo de información, correspondencia del instrumento con los objetivos del estudio, la estructura del instrumento, la correspondencia de los ítems con la operacionalización de variables, la facilidad de desarrollar el instrumento, la redacción clara y entendible de los ítems del instrumento y si el número de ítems es suficiente para el medir las variables. Los expertos determinaron que el cuestionario es aplicable. Con respecto a la confiabilidad, los investigadores se plantean la limitación al acceso de datos personales de los participantes.

3.4.3. Escalas

Para Mejía (2005) Una escala es un conjunto de estimaciones numéricas atribuidas a individuos, ítems o acciones con el objetivo de medir y evaluar sus características y atributos. Las escalas ayudan en la medición de conductas, virtudes, comportamiento y preferencias. En antagonismo con los exámenes, los resultados de estas herramientas no señalan el triunfo o derrota, fortaleza o fragilidad; por el contrario, estas se reducen a medir el nivel que dispone un sujeto u objeto de ciertos rasgos o distintivos.

Se emplea como escala de medición la escala Ordinal. El autor Coronado (2007) manifiesta que la escala ordinal es la escala más fundamental y el modo más elemental de calcular. En esta escala se agrupa y ordena a las unidades de análisis categóricamente, fundamentándose y observando ciertos rasgos, cualidades, aspectos o atributos, denominando a cada uno de ellos. Las denominaciones que se utilizan al aplicar la escala nominal de medida no requieren ser denominados solamente en letras y números. Con las escalas nominales, los

valores designados determinan cada categoría y sirve únicamente como distintivo o identificación.

La investigación emplea Escalas de Likert para el estudio de las variables medidas en el instrumento. Según Mejía (2005), estas muestran una cantidad de cuestiones favorables y desfavorables respecto a un objeto de actitud. Al contestar por medio de las escalas aquellas cuestiones, aspectos y consideraciones; los individuos señalan si se hallan totalmente conforme, conforme, dubitativo, disconforme, o se hallan totalmente disconforme con respecto a los aspectos abordados. La valoración cuantitativa la cual se le atribuye a cada contestación supedita del nivel de conformidad o disconformidad con cada cuestión, aspecto, y consideración.

Asimismo, Escalas de Likert se clasifica para el estudio en Totalmente conforme, Conforme, Ni conforme ni desconforme, Poco conforme, y Nada conforme.

3.4.4. Confiabilidad

Bernal (2010), nos dice que la confiabilidad de un instrumento hace referencia a la coherencia de las valoraciones extraídas por los mismos sujetos de estudio, cuando se las estudia en diferentes oportunidades con el mismo instrumento.

El cálculo de la confiabilidad de los instrumentos se realiza por medio del procedimiento estadístico Coeficiente Alfa de Cronbach. Elaborado por Lee Joseph Cronbach, este coeficiente solicita una sola gestión de la herramienta de evaluación y genera estimaciones que fluctúan dentro de 0 y 1. Su mérito radica en no requerir separarse en dos fracciones a los apartados de la herramienta de evaluación, sencillamente se ejecuta la evaluación, y se cuantifica y determina el coeficiente Mejía (2005).

Prueba de fiabilidad para la variable Calidad de vida laboral

Tabla 1: Alfa de Cronbach para la variable Calidad de Vida Laboral

Estadísticos de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,962	29

Fuente: Base de datos obtenida de SPSS 20

Nota: En la tabla 1, el análisis de fiabilidad fue de 0,962. Para interpretar el nivel de confiabilidad se consideró los valores estadísticos establecidos en el Alfa de Cronbach; de esta manera se afirma que la fiabilidad es muy alta o excelente. Por esta razón se considera factible la aplicación del instrumento de medición de Calidad de vida laboral.

Tabla 2: Estadísticos de escala para la variable Calidad de vida Laboral

Estadísticos de la escala			
Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
68,55	379,659	19,485	29

Fuente: Base de datos obtenida de SPSS 20

Prueba de fiabilidad para la variable Teletrabajo

Tabla 3: Alfa de Cronbach para la variable Teletrabajo

Estadísticos de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,957	26

Fuente: Base de datos obtenida de SPSS 20

Nota: en la tabla 3, el análisis de fiabilidad fue de 0,957. Para interpretar el nivel de confiabilidad se consideró los valores estadísticos establecidos en el Alfa de Cronbach; de esta manera se afirma que la fiabilidad es muy alta o excelente. Por esta razón se considera viable la aplicación del instrumento de medición de Teletrabajo.

Tabla 4: Estadísticos de escala para la variable Teletrabajo

Estadísticos de la escala			
Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
70,05	454,376	21,316	26

Fuente: Base de datos obtenida de SPSS 20

3.4.5. Validez

Mejía (2005) define la validez como una característica que implica en que el test evalúe lo que desea evaluar. El test requiere medir las cualidades y rasgos particulares de las variables, para lo cual se formularon y establecieron. Los test

que no disponen validez no poseen ningún provecho y valor. Por otra parte, la validez se designa como certidumbre, autenticidad, exactitud, veracidad, o la contundencia del test. La validez hace referencia al resultado del test, y no al test mismo. Los resultados no se manifiestan de forma categórica, es decir resultados validos e inválidos; por el contrario, los resultados se manifiestan de manera continua o progresiva, de este modo los resultados constarán una insuficiente validez o suficiente validez, recorriendo por numerosas circunstancias intermedias.

Se determinó para la validez de los instrumentos el método de Juicio de expertos. La validez de expertos según Hernández (2010), hace referencia al nivel en que supuestamente el instrumento mide la variable respectiva, conforme con los experimentados en la materia.

Validación del instrumento

Tabla 5: Validación de expertos

N°	Experto	Calificación	Calificación	Especialidad
1	Dr. Groover Valenty Villanueva Brutón	Excelente	Aplicable	Magister en ciencias económicas con mención en economía de empresas Doctor en administración. Ingeniero industrial con especialidad en Investigación de Operaciones.
2	Dr. Fredy William Castillo Palacios	Muy bueno	Aplicable	Doctor en ciencias administrativas.
3	Mgtr. Erika Julissa Suysuy Chambergó	Muy bueno	Aplicable	Magíster en gestión pública. Licenciada en administración.

Fuente: Formatos de validación aplicados a expertos.

3.4.6. Objetividad

La objetividad del instrumento para Hernández (2010), corresponde al nivel en donde el instrumento se acondiciona a ser influenciado por diversas carices, orientaciones y propensiones de los investigadores quienes lo gestionan, evalúan, analizan y explican.

Para lograr la objetividad del instrumento, se procederá a uniformizar la aplicación del instrumento. En este sentido, se dará de forma igualitaria las instrucciones y condiciones para cada uno de los participantes, asimismo para la valoración y análisis de los resultados.

3.5. Procedimientos

- Se contactó y programó una reunión de presentación vía zoom con los representantes de la empresa Asilorza S.A.C. con el fin de expresar el interés con la empresa de realizar el proyecto de tesis.
- Se emitió a la empresa Asilorza S.A.C. una carta de acceso a información para la realización de la investigación.
- En coordinación con la empresa se estableció la fecha y horario para la aplicación del instrumento.
- Se elaboró y acondicionó el material digital que se utilizó para el estudio.
- Se expuso y justifico la importancia de la investigación.
- Se aplicó el instrumento para la recopilación de datos de manera virtual en las fechas establecidas.
- Constató y corrobora la información recolectada.
- Se ajustó y precisó la información.
- Se estructuró y organizó la información.
- Se construyó la base de datos, tablas y matrices.
- Se ejecutó el análisis estadístico de la información.
- Se expuso los resultados a través de tablas.

3.6. Método de análisis de datos

Se implementó dos tipos de estadística como método para el análisis de datos.

Estadística descriptiva

Según Rendón et ál. (2016), la estadística descriptiva tiene como objetivo esquematizar la información hallada en un estudio de forma clara y de fácil entendimiento. Consiste de gráficas o figuras, de cuadros o tablas, y de fotografías o imágenes. Las gráficas o figuras tienen como propósito de indicar la tendencia y las comparaciones pertinentes. Los cuadros o tablas se emplean para exponer la información y presentar cantidades y porcentajes exactos. Las fotografías o imágenes facilitan exponer fenómenos que son difíciles de describir y comprender en un texto.

Se procesarán y analizarán los datos mediante el software SPSS 20. Asimismo, se elaborarán las tablas, cuadros y gráficos, respectivos mediante el software SPSS 20.

Estadística inferencial

Acosta et al. (2014), exponen que la estadística inferencial se encarga de los procesos de estimación puntual y por intervalos, como análisis y prueba de hipótesis. La estadística inferencial se ocupa del análisis e interpretación tanto de resultados como de las conclusiones estas se producen en base a los datos obtenidos mediante la muestra, a fin de extender sus resultados a la población bajo estudio.

La estadística inferencial según Hernández-Vicente et al. (2017), sirve para llevar a cabo en la muestra de la población la pluralización y generalización de ciertos aspectos. Además, se emplea para comprobar la hipótesis y valorar parámetros. Asimismo, la estadística inferencial se apoya en la concepción de la distribución muestra.

Se aplicará como fórmula el coeficiente de correlación de Spearman, escala ordinal, no paramétrica, representada por tablas.

3.7. Aspectos éticos

CORLAD (2019) en su Código de Ética profesional determina los principios que tienen el deber de orientar en los colegiados su comportamiento y actitud para alcanzar los considerables propósitos morales, técnicos y científicos, en cuanto al cumplimiento y rendimiento de sus labores en su ámbito profesional.

La RCU N°0262-2020/UCV que actualiza el Código de Ética en Investigación, establece que para la realización de cualquier investigación de índole científica se presenta una secuencia de normativas que regularizan las buenas prácticas y preservan la difusión de principios de ética para resguardar el confort e independencia de los implicados de cada estudio, así como la obligación e integridad de cada investigador para acceder, manejar, procesar, interpretar, elaborar un informe de investigación y publicar los hallazgos encontrados.

Por ello se considera para la investigación como aspectos éticos el respeto a la metodología y formatos que se establecen para la realización de un proyecto de investigación. Asimismo, se mantiene reservada la identidad de las respuestas

y los participantes a quienes se les aplicó el instrumento, y se fijaron como unidad de análisis para la elaboración de la investigación. Esta se basa en procesos que respeten la veracidad y autenticidad de su desarrollo y los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1. Influencia del apoyo técnico en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021

Tabla 6: El apoyo técnico y su influencia en la calidad de vida laboral.

Apoyo técnico	Calidad de vida laboral											
	Totalmente conforme		Conforme		Ni conforme ni desconforme		Poco conforme		Nada conforme		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Totalmente conforme	0	0.0%	2	5.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.3%
Conforme	0	0.0%	5	13.2%	8	21.1%	0	0.0%	0	0.0%	13	34,3%
Ni conforme ni desconforme	0	0.0%	1	2.6%	6	15,8%	0	0,0%	0	0,0%	7	18,4%
Poco conforme	0	0.0%	4	10,5%	3	7,9%	5	13,2%	0	0,0%	12	31,6%
Nada conforme	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	10.5%	0	0.0%	4	10.5%
Total	0	0,0%	12	31,6%	17	44,7%	9	23,7%	0	0,0%	38	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

La tabla 6 vincula la dimensión apoyo técnico de la variable teletrabajo con la variable calidad de vida laboral; del 31,6% de los trabajadores que se muestran conformes con la calidad de vida laboral, el 5.3% y 13.2% indica estar totalmente conforme y conforme con el apoyo técnico que brinda la empresa, el 2.6% y 10.5% se encuentran ni conformes ni desconformes y poco conformes con el apoyo técnico. Los trabajadores que indican estar ni conformes ni desconformes con la calidad de vida laboral, el 21.1 respondieron respecto al apoyo técnico estar conforme; por otra parte, el 15.8% y el 7.9% indicaron estar ni conforme ni desconforme y poco conforme. Asimismo, del 23,7% de trabajadores que manifestaron estar poco conforme con la calidad de vida laboral, el 13.2% y 10.5% señalaron estar poco conformes y nada conformes con el Apoyo técnico.

4.1.1. Contrastación de la hipótesis específica 1: Existe una influencia significativa del apoyo técnico en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C. en el año 2021.

Prueba de hipótesis específica

Hipótesis Específica 1: El apoyo técnico influye significativamente en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C. en el año 2021.

Tabla 7: Correlación entre el apoyo técnico y la calidad de vida laboral.

		Calidad de vida laboral	
Rho Spearman	Apoyo Técnico	Coeficiente de correlación	,450
		Sig. (Bilateral)	,005
		N	38

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

De acuerdo a la tabla 7 de los resultados estadístico Rho de Spearman el coeficiente de correlación de la variable calidad de vida laboral y la dimensión apoyo técnico es Correlación positiva débil de 0,450. Por ello según el análisis de correlación indica que el apoyo técnico influye de forma significativa (Sig.<0.05) con la calidad de vida laboral, lo cual conlleva a aceptar la hipótesis. Además, el signo positivo expresa que en el grado que mejora el apoyo técnico, mejorará la calidad de vida laboral de los trabajadores.

4.2. Influencia de la carga laboral en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.

Tabla 8: La carga laboral y su influencia en la calidad de vida laboral.

Carga laboral	Calidad de vida laboral										Total	
	Totalmente conforme		Conforme		Ni conforme ni desconforme		Poco conforme		Nada conforme			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Totalmente conforme	0	0.0%	2	5.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.3%
Conforme	0	0.0%	0	0.0%	6	15.8%	0	0.0%	0	0.0%	6	15,8%
Ni conforme ni desconforme	0	0.0%	10	26.3%	7	18,4%	0	0,0%	0	0,0%	17	44.7%
Poco conforme	0	0.0%	0	10,5%	4	10.5%	7	18.4%	0	0,0%	11	28.9%
Nada conforme	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.3%	0	0.0%	2	5.3%
Total	0	0,0%	12	31,6%	17	44,7%	9	23,7%	0	0,0%	38	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

En la tabla 8, se asocia la dimensión carga laboral de la variable teletrabajo con la variable calidad de vida laboral; donde el 31.6% de los trabajadores que indicaron estar conformes con la calidad de vida laboral, de los cuales el 5.3% y el 26.3% manifestó estar totalmente conforme y ni conforme ni desconforme respecto

a la carga laboral. De los trabajadores que manifestaron estar ni conforme ni desconforme con la calidad de vida laboral, el 15.8%, el 18.4% y el 10.5% afirmaron estar conforme, ni conforme ni desconforme y poco conforme con la carga laboral. Además, el 23.7% de los trabajadores que indicaron estar poco conformes con la calidad de vida laboral, el 18.4% y el 5.3% expresaron estar poco conformes y nada conformes con la carga laboral.

4.2.1. Contrastación de la hipótesis específica 2: Existe una influencia significativa de la carga laboral en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C. en el año 2021.

Prueba de hipótesis específica

Hipótesis Especifica 2: La carga laboral influye significativamente en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C. en el año 2021.

Tabla 9: Correlación entre la carga laboral y la calidad de vida laboral.

		Calidad de vida laboral	
Rho Spearman	Carga laboral	Coefficiente de correlación	,615
		Sig. (Bilateral)	,000
		N	38

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

De acuerdo a la tabla 9 de los resultados estadístico Rho de Spearman, el coeficiente de correlación de la variable calidad de vida laboral y la dimensión carga laboral es correlación positiva media de 0,615. Por ello según el análisis de correlación indica que la carga laboral influye de forma significativa (Sig.<0.05) en la calidad de vida laboral, lo que implica aceptar la hipótesis. Además, el signo positivo muestra que en cuanto se ajuste y mejore la carga laboral se optimizará calidad de vida laboral de los trabajadores.

4.3. Influencia de la productividad en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.

Tabla 10: La productividad y su influencia en la calidad de vida laboral.

Productividad	Calidad de vida laboral											
	Totalmente conforme		Conforme		Ni conforme ni desconforme		Poco conforme		Nada conforme		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Totalmente conforme	0	0.0%	5	13.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	13.2%
Conforme	0	0.0%	2	5.3%	6	15.8%	0	0.0%	0	0.0%	8	21.1%
Ni conforme ni desconforme	0	0.0%	3	7.9%	9	23.7%	0	0,0%	0	0,0%	12	31.6%
Poco conforme	0	0.0%	2	5.3%	2	5.3%	5	13.2%	0	0,0%	9	23.7%
Nada conforme	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	10.5%	0	0.0%	4	10.5%
Total	0	0,0%	12	31.6%	17	44,7%	9	23,7%	0	0.0%	38	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

En la tabla 10; al relacionar la dimensión productividad de la variable teletrabajo, y la variable calidad de vida laboral; se halló que del 31.6% de los trabajadores que están conformes con la calidad de vida laboral, el 13.2% y 5.3% precisaron estar totalmente conforme y conforme con la productividad; asimismo, el 7.9% y el 5.3% indicaron estar ni conforme ni desconforme y poco conforme respecto a la productividad. Del 44.7% de trabajadores que no están ni conformes ni desconformes con la calidad de vida laboral, el 15.8% expresa estar conforme con la productividad, el 23.7% y el 5.3% de los trabajadores precisaron estar ni conforme ni desconforme y poco conforme con la productividad. Del 23.7% de trabajadores que indicaron estar poco conforme con la calidad de vida laboral; el 13.2% y 10.5% respondieron estar poco conformes y nada conformes con la Productividad.

4.3.1. Contrastación de la hipótesis específica 3: Existe una influencia significativa de la productividad en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.

Prueba de hipótesis específica

Hipótesis Específica 3: La productividad influye significativamente en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C. en el año 2021.

Tabla 11: Correlación entre la productividad y la calidad de vida laboral.

		Calidad de vida laboral	
Rho Spearman	Productividad	Coeficiente de correlación	,653
		Sig. (Bilateral)	,000
		N	38

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

De acuerdo a la tabla 11 de los resultados obtenidos del estadístico Rho de Spearman, el coeficiente de correlación de la variable calidad de vida laboral y la dimensión productividad es Correlación positiva media de 0,653. Por ello según el análisis de correlación indica que la Productividad influye de forma significativa (Sig.<0.05) con la calidad de vida laboral, por lo cual se acepta la hipótesis. Además, el signo positivo muestra que en cuanto se optimice la productividad mejorará la Calidad de vida laboral de los trabajadores.

4.4. Influencia del estado del ambiente laboral en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.

Tabla 12: El ambiente laboral y su influencia en la calidad de vida laboral.

Ambiente laboral	Calidad de vida laboral											
	Totalmente conforme		Conforme		Ni conforme ni desconforme		Poco conforme		Nada conforme		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Totalmente conforme	0	0.0%	6	15.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	15.8%
Conforme	0	0.0%	3	7.9%	6	15.8%	0	0.0%	0	0.0%	9	23.7%
Ni conforme ni desconforme	0	0.0%	3	7.9%	11	28.9%	3	7.9%	0	0,0%	17	44.7%
Poco conforme	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	15.8%	0	0,0%	6	15.8%
Nada conforme	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	0	0,0%	12	31,6%	17	44,7%	9	23,7%	0	0,0%	38	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

En la tabla 12, los resultados obtenidos al relacionar la dimensión ambiente laboral de la variable teletrabajo, y la variable calidad de vida laboral, se encontró que del 31.6% de trabajadores que están conforme con la calidad de vida laboral, el 15.8% y el 7.9% expresaron estar totalmente conforme y conforme con el ambiente laboral; asimismo el 7.9% no está ni conforme ni desconforme con el

ambiente laboral. Por otra parte, del 44.7% de trabajadores que manifestaron estar ni conforme ni desconforme con la calidad de vida laboral, el 15.8% y el 28.9% mencionaron estar conforme y ni conforme ni desconforme con el ambiente laboral. Por último, del 23.7% de trabajadores que se encuentran poco conforme con la calidad de vida laboral, el 7.9% y el 15.8% mencionaron estar ni conforme ni desconforme y poco conforme con el ambiente laboral.

4.4.1. Contrastación de la hipótesis específica 4: Existe una influencia significativa del estado del ambiente laboral en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.

Prueba de hipótesis específica

Hipótesis Específica 4: El ambiente laboral influye significativamente en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C. en el año 2021.

Tabla 13: Correlación entre el ambiente laboral y la calidad de vida laboral.

		Calidad de vida laboral	
Rho Spearman	Ambiente Laboral	Coeficiente de correlación	,769
		Sig. (Bilateral)	,000
		N	38

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

Conforme con la tabla 13 de los resultados obtenidos del estadístico Rho de Spearman, se encontró una relación lineal significativa y directamente proporcional, dado que el coeficiente de correlación de la variable calidad de vida laboral y la dimensión ambiente laboral es 0,769 una Correlación positiva considerable. En consecuencia, el ambiente laboral influye de forma significativa (Sig.<0.05) con la calidad de vida laboral, por lo tanto, aceptar la hipótesis. Asimismo, el signo positivo evidencia que en cuanto mejore el ambiente laboral la calidad de vida laboral se verá influido positivamente.

4.5. Influencia del Impacto en la vida familiar en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.

Tabla 14: Impacto en la vida familiar y su influencia en la calidad de vida laboral.

Impacto en la vida familiar	Calidad de vida laboral											
	Totalmente conforme		Conforme		Ni conforme ni desconforme		Poco conforme		Nada conforme		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Totalmente conforme	0	0.0%	3	7.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	7.9%
Conforme	0	0.0%	4	10.5%	3	7.9%	0	0.0%	0	0.0%	7	18.4%
Ni conforme ni desconforme	0	0.0%	4	10.5%	6	15.8%	0	0.0%	0	0.0%	10	26.3%
Poco conforme	0	0.0%	1	2.6%	7	18.4%	5	13.2%	0	0.0%	13	34.2%
Nada conforme	0	0.0%	0	0.0%	1	2.6%	4	10.5%	0	0.0%	5	13.2%
Total	0	0.0%	12	31.6%	17	44.7%	9	23.7%	0	0.0%	38	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

En la tabla 14; al relacionar la dimensión impacto en la vida familiar de la variable teletrabajo, con la variable calidad de vida laboral; un 31.6% de trabajadores están conforme con la calidad de vida laboral, de los cuales el 7.9% y el 10.5% de los trabajadores están totalmente conforme y conforme respecto al impacto en la vida familiar; asimismo el 10.5% y el 2.6% mencionaron estar ni conforme ni desconforme y poco conforme referente al impacto de la vida familiar. Del 44.7% de los trabajadores que expresaron estar ni conforme ni desconforme con la calidad de vida laboral; el 7.9% y el 15.8% de los trabajadores indicaron estar conforme y ni conforme ni desconforme correspondiente al Impacto de la vida familiar; del mismo modo el 18.4% y el 2.6% indicaron estar poco conforme y nada conforme con el impacto en la vida familiar. Por último, del 23.7% de los trabajadores que se encuentran poco conforme con la calidad de vida laboral, el 13.2% y el 10.5% señalaron estar poco conformes y nada conforme respecto al impacto de la vida familiar.

4.5.1. Contrastación de la hipótesis específica 5: Existe una influencia significativa del Impacto en la vida familiar en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.

Prueba de hipótesis específica

Hipótesis Específica 5: El impacto en la vida familiar influye significativamente en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C. en el año 2021.

Tabla 15: Correlación entre el impacto en la vida familiar y la calidad de vida laboral.

		Calidad de vida laboral	
Rho Spearman	Impacto En La Vida Familiar	Coeficiente de correlación	,696
		Sig. (Bilateral)	,000
		N	38

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

De acuerdo con la tabla 15 de los resultados obtenidos del estadístico Rho de Spearman, se halló una relación lineal significativa y directamente proporcional, dado que el coeficiente de correlación de la variable calidad de vida laboral y la dimensión Impacto en la vida familiar es una correlación positiva media de 0,696. En consecuencia, el impacto en la vida familiar influye de forma significativa (Sig.<0.05) con la calidad de vida laboral; por consiguiente, se acepta la hipótesis. Asimismo, un resultado en positivo indica que en tanto mejore el impacto de la vida familiar, consecuentemente mejorará la calidad de vida laboral.

4.6. Determinar la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.

Tabla 16: El teletrabajo y su influencia en la calidad de vida laboral.

Teletrabajo	Calidad de vida laboral											
	Totalmente conforme		Conforme		Ni conforme ni desconforme		Poco conforme		Nada conforme		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Totalmente conforme	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Conforme	0	0.0%	7	18.4%	3	7.9%	0	0.0%	0	0.0%	10	26.3%
Ni conforme ni desconforme	0	0.0%	5	13.2%	11	28.9%	0	0.0%	0	0.0%	16	42.1%
Poco conforme	0	0.0%	0	0.0%	3	7.9%	5	13.2%	0	0.0%	8	21.1%
Nada conforme	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	10.5%	0	0.0%	4	10.5%
Total	0	0,0%	12	31,6%	17	44,7%	9	23,7%	0	0,0%	38	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

En la tabla 16, se relaciona la variable Teletrabajo con la variable calidad de vida laboral, dentro de los resultados obtenidos, el 31.6% de trabajadores se encuentran conformes respecto a la calidad de vida laboral de los cuales, el 18.4% de trabajadores indico estar conforme con el teletrabajo y el 13.2% expreso que está ni conforme ni desconforme referente al teletrabajo. Del 44.7% de trabajadores que respondieron estar ni conforme ni desconforme correspondiente a la calidad de vida laboral, el 7.9% y el 28.9% señalaron estar conforme y ni conforme ni desconforme con el teletrabajo; asimismo el 7.9% de los trabajadores mencionaron estar poco conforme con el teletrabajo. Finalmente, del 23.7% de trabajadores que precisaron estar poco conforme con la calidad de vida laboral, el 13.2% y el 10.5% manifestaron estar poco conforme y nada conforme en lo que respecta al Teletrabajo.

4.6.1. Contrastación de la Hipótesis General: Existe una influencia significativa del Teletrabajo en la Calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.

Tabla 17: Correlación entre el Teletrabajo y la Calidad de vida laboral.

		Calidad de vida laboral	
Rho Spearman	Teletrabajo	Coefficiente de correlación	,768
		Sig. (Bilateral)	,000
		N	38

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa.

De acuerdo a la tabla 17 de los resultados estadístico Rho de Spearman, se encontró una relación lineal significativa y directamente proporcional, el coeficiente de correlación de la variable teletrabajo y la variable calidad de vida laboral es correlación positiva considerable de 0,768. Según el análisis de correlación indica que el teletrabajo influye de forma significativa (Sig.<0.05) en la calidad de vida laboral, lo cual conlleva a aceptar la hipótesis. Además, el signo positivo muestra que para acrecentar el nivel la calidad de vida laboral se debe mejorar el Teletrabajo.

V. DISCUSIÓN

La finalidad de la presente investigación se representa en el objetivo general de determinar la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021. En este sentido, se aplicó dos instrumentos de medición para el estudio de las variables de Calidad de vida laboral y Teletrabajo; estos fueron aplicados a todos los trabajadores de la empresa que laboren bajo la modalidad de teletrabajo.

De acuerdo al primer objetivo específico, según el análisis descriptivo del Apoyo Técnico de la tabla 6, los resultados expresan que el 39.6% de los encuestados respondieron estar totalmente conforme y conforme, por otro lado, el 18.4% respondió estar ni conforme ni desconforme con el apoyo técnico brindado por la empresa. Según López y Neira (2019) en su investigación obtuvo como resultado que, el 50% afirma estar conforme con que generalmente y siempre el equipo disponible brindado para realizar el trabajo a tiempo es limitado, por otro lado, el 19% respondió nunca, rara vez y ocasionalmente respecto a ello. Tal vez esto se debe a que los equipos laboran 18 horas por día y a muchos de estos no se les realiza un mantenimiento apropiado hasta averiarse o mostrar algún desperfecto. Sin embargo, los autores afirman que los equipos tecnológicos con los que cuenta la empresa son idóneos. Según el test Chi cuadrado con relación a los recursos necesarios para cumplir objetivos fue de 0.019 con un nivel de significancia del 0.991.

De acuerdo con Casagrande (2016), concluye en su investigación que las tecnologías de la información tienen un rol fundamental para que el teletrabajo se ejecute de forma eficiente. Además, Moreno et al. (2018) considera que para la implementación del teletrabajo es necesario el empleo de las Tics, la cual debe tener en cuenta las necesidades de cada puesto de trabajo.

Por último, los resultados Rho Spearman de la tabla 7, manifiesta que el Apoyo técnico influye en forma significativa con la calidad de vida laboral ($r=0,450$ y $\text{sig.}<0,05$) interpretándose como una correlación positiva débil, asimismo el signo positivo del coeficiente denota una relación directa, lo que implica aceptar la hipótesis.

Conforme al segundo objetivo específico, relacionado a la Carga laboral según el análisis descriptivo de la tabla 8, el 21.1% de los encuestados respondieron estar totalmente conforme y conforme, de igual modo el 44.7% de los encuestados indico estar ni conforme ni desconforme con la carga laboral. Conforme a la investigación de Suescun (2016), los resultados exponen que, respecto a la dimensión de satisfacción por el trabajo, el 44% respondió sentirse satisfecho, el 8.8% afirma tener una satisfacción media, y el 47.2% de los encuestados manifiestan sentirse insatisfechos con sus actividades, estos suelen atender otras responsabilidades ajenas a la empresa por lo cual su entrega y empeño es parcial, aun durante su horario laboral. En referencia a la dimensión soporte institucional el 72.5% de los encuestados se estiman como personas con funciones o labores claras y de acuerdo con su puesto laboral o perfil profesional; asimismo el 19.8% afirma estar insatisfecho con los procedimientos de trabajo, obstáculos para la ejecución de actividades y baja motivación para realizar las labores asignadas.

De acuerdo con los resultados de la investigación de Acosta (2018), el 83% de los teletrabajadores y jefes indican realizar más de lo estipulado para su cargo, y aseguran que comúnmente desarrollan actividades que son responsabilidad de otras personas o cargos. En relación con el cumplimiento de los tiempos en el logro de objetivos, el 80% de los jefes afirmaron que los periodos de entrega son respetados y consideran que los teletrabajadores cuentan con tiempo libre; a diferencia del 20% de los jefes quienes consideran que los periodos de entrega son insuficientes y afirman que los teletrabajadores no disponen de más tiempo libre. Por otra parte, resultados de la investigación expone, de acuerdo al logro de objetivos en tiempos propuestos según teletrabajadores que, el 97% considera que cumple oportunamente con los tiempos establecidos para sus actividades, asimismo manifiestan que los tiempos de entrega son razonables, y tan solo el 3% de los teletrabajadores reconoce exceder los tiempos límites de entrega de las actividades acordadas debido a la exigencia laboral a la que son sometidos.

Finalmente, los resultados Rho Spearman de la tabla 9, expresan que la Carga labora influye en forma significativa con la Calidad de vida laboral ($r=0,615$ y $\text{sig}.<0,05$) interpretándose como una correlación positiva media, de tal modo el

signo positivo del coeficiente denota una relación directa, lo que implica aceptar la hipótesis.

Respecto al tercer objetivo específico, de acuerdo al análisis descriptivo de la tabla 10 con relación a la Productividad, el 34.3% de los trabajadores encuestados indico estar totalmente conforme y conforme, del mismo modo el 31.6% de los trabajadores encuestados indico estar ni conforme ni desconforme con la productividad. De acuerdo a los resultados de la investigación de Acosta (2018), el 100% de los líderes consideran que los teletrabajadores realizan sus actividades encargadas con más eficiencia. Los líderes afirman que esto se justifica debido al aprovechamiento de las herramientas tecnológicas por los teletrabajadores, además esto se debe a la preparación como son ejercicios y talleres referente a las Tics brindada por parte de la empresa a los teletrabajadores. Por otro lado, el 100% de los trabajadores considera que es más eficiente en sus actividades desde que se implementó el teletrabajo; asimismo el 90% de los trabajadores manifiestan contar con espacios de teletrabajo con condiciones favorecedoras en la concentración; además afirman que, en las instalaciones de la empresa dedican gran parte de su jornada laboral en actividades imprevistas o triviales que dificultan e interfieren en la dedicación absoluta a sus labores.

Larios et ál. (2019), concluye en su investigación que la satisfacción del trabajador en la empresa está relacionada intensamente con la calidad de vida laboral y personal, por esta razón se afirma que un trabajador satisfecho de forma personal tendrá un mayor rendimiento en la empresa de modo que será más productivo y será más leal con la empresa.

Por último, los resultados Rho Spearman de la tabla 11, expresan que la Productividad influye en forma significativa con la Calidad de vida laboral ($r=0,653$ y $\text{sig.}<0,05$) interpretándose como una correlación positiva media, de forma que el signo positivo del coeficiente significa una relación directa, lo que conlleva a aceptar la hipótesis.

Acorde al cuarto objetivo específico, según el análisis descriptivo de la tabla 12 correspondiente al Ambiente laboral, el 39.5% de los encuestados afirmaron estar totalmente conforme y conforme, igualmente el 44.7% de los encuestados

manifestaron estar ni conforme ni desconforme con el Ambiente laboral. Acosta (2018), muestra en los resultados de su investigación que, el 90% de los teletrabajadores considera que su labor se ve interrumpida más frecuentemente cuando se encuentran en las oficinas, dentro del 90%; el 73% señalaron como principal distracción a las interacciones con sus compañeros, estas interacciones son, los favores a los compañeros, las conversaciones de temas cotidianos ajenas al trabajo y el ruido o contingencias generales tanto por los compañeros como por el ambiente.

Según Arce y Rojas (2020), en los resultados de su investigación con relación a su variable satisfacción laboral en cuanto al modo de trabajo, de acuerdo a la escala de 1 a 4 con valores promedio como medición se expone que; en relación con Apoyo de mis jefes, se obtuvo un promedio de 3.44 según los teletrabajadores y un 3.27 según los trabajadores presenciales; por otra parte en relación con Apoyo de mis compañeros, se obtuvo un promedio de 3.35 por parte de los teletrabajadores y un 3.25 por parte de los trabajadores presenciales.

De acuerdo con la investigación de López y Neira (2019), concluye que los aspectos que generan mayor estrés a los colaboradores de la empresa son el no tener accesibilidad a un área individual para laborar, alternar relaciones sociales y el grupo no apoya los propósitos de ámbito profesional de los compañeros del trabajo.

Por último, los resultados Rho Spearman de la tabla 13, muestran que el Ambiente laboral influye en forma significativa con la Calidad de vida laboral ($r=0,769$ y $\text{sig.}<0,05$) interpretándose como una correlación positiva considerable, por lo cual el signo positivo del coeficiente expresa una relación directa, lo que conlleva a aceptar la hipótesis.

En relación con el quinto objetivo específico, conforme con el análisis descriptivo de la tabla 14 referente al Impacto en la vida familiar, el 7.9% de los trabajadores encuestados indicaron estar totalmente conforme y el 28.4% indicaron estar conforme, así mismo el 26.3% de los trabajadores indicaron estar ni conforme ni desconforme, el 47.4% indicó estar poco conforme y nada conforme con el impacto en la vida familiar. De acuerdo con los resultados de la investigación de Chávez (2020), en relación a la dimensión Impacto en la vida familiar, el 20% afirmó que el

teletrabajo nunca interfiere, el 64% afirmo que pocas veces o difícilmente interfiere, y el 16% de los encuestados afirmo que frecuentemente el teletrabajo interfiere en la vida familiar. Por otro lado, referente con la interferencia de la interacción y la comunicación, el 19.2% afirmaron que el teletrabajo nunca interfiere, el 69.3% de los encuestados afirmaron que difícilmente o pocas veces interfiere, y el 11.5% de los encuestados afirmaron que frecuentemente interfiere con la comunicación e interacción familiar. Asimismo, respecto a la interrupción de mis labores inevitable por la familia, el 7.7% indico que nunca es inevitable que la familia interrumpa mis labores, el 73.1% de los encuestados indico que pocas veces y difícilmente, y el 19.5% de los encuestados indicaron que siempre y frecuentemente es inevitable.

Para Arias (2014), concluye en su investigación que, el teletrabajo favorece a la empresa en disminución de costos y de inasistencia laboral, debido a que este modo posibilita al colaborador tener más tiempo para vincularse con su familia y las responsabilidades de la casa. Asimismo, se concluye que, la reducción de costos de desplazamiento es debido a que el trabajo se puede realizar desde casa. Por otro lado, Agudo (2014), concluye en su investigación que la flexibilidad laboral es un factor fundamental que afecta de forma positiva en los resultados organizacionales y contribuye en la avenencia de la vida laboral y familiar. Además, el teletrabajo es una práctica laboral que cada vez tiene más inserción en las empresas por los numerosos y vastos beneficios que aporta tanto en la organización como a los trabajadores.

De acuerdo con los resultados Rho Spearman de la tabla 15, muestran que el Impacto en la vida familiar influye en forma significativa con la Calidad de vida laboral ($r=0,696$ y $\text{sig.}<0,05$) interpretándose como una correlación positiva media, por lo cual el signo positivo del coeficiente expresa una relación directa, lo que implica aceptar la hipótesis.

Finalmente, acorde con el objetivo general de la investigación, analizando la variable teletrabajo y calidad de vida laboral, los resultados según Rho Spearman expresan que el teletrabajo influye de forma significativa ($r=0,768$ y $\text{sig.}<0,05$) en la calidad de vida laboral, lo cual indica una correlación positiva considerable. En base a esto, se confirma que para optimizar la calidad de vida laboral se debe optimizar el teletrabajo. Acorde con los resultados de la investigación Arce y Rojas

(2020), se declara apoyar la hipótesis alternativa respecto a que perciben mayor satisfacción los funcionarios teletrabajadores, al constatarse una disparidad significativa con relación al modo de trabajo, de acuerdo a la prueba de *U de Mann-Whitney* donde ($n_1 = 241$, $n_2 = 223$) es igual a 22251,5. En cuanto a la hipótesis respecto a que perciben menos estrés los funcionarios teletrabajadores que los presenciales, se constata una diferencia significativa entre ambos de trabajo según la prueba de *U de Mann-Whitney* que es igual a 20864,5. Se corrobora que entrambos índices elaborados tienen una fiabilidad alta de 0,899 de acuerdo con alfa de Cronbach. Por consiguiente, se deduce que el teletrabajo tiene un impacto positivo entrambos aspectos.

De acuerdo con el análisis descriptivo de la tabla 16 de la investigación, respecto a la variable Teletrabajo y la variable Calidad de vida laboral, se muestra que el 31.6% de los trabajadores se hallan conforme con la calidad de vida laboral de los cuales el 18.4% se encuentra conforme con el teletrabajo, el 13.2% se encuentra ni conforme ni desconforme. Así el 44.7% de los encuestados indicaron estar ni conformes ni desconformes con la calidad de vida laboral donde el 7.9% de los encuestados indico estar conforme con el teletrabajo, el 28.9% indico estar ni conforme ni desconforme y el 7.9% indico estar poco conforme con el teletrabajo. Por último, del 23.7% de los encuestados que indicaron estar poco conformes con la calidad de vida laboral, el 13.2% indico estar poco conforme y el 10.5% indico esta nada conforme con el teletrabajo.

Moreno et ál. (2018) concluye en su investigación que, el teletrabajo brinda beneficios que propicia la mejora de la calidad de vida personal, familiar y profesional del trabajador, permitiendo contar con el tiempo apropiado para llevar a cabo eficientemente sus labores cotidianas. De acuerdo con la investigación de Casagrande (2016), respecto a la investigación del impacto de teletrabajo en la calidad de vida del colaborador, los resultados manifiestan que el teletrabajo origina una mejora, afectando de forma positiva en asuntos como, el medio ambiente, el dominio físico, dominio psicológico, y las relaciones sociales.

Conforme con los resultados de la investigación de Arce y Rojas (2020), se puede afirmar que el teletrabajo favorece a la calidad de vida, reduciendo el grado de estrés e incrementando la satisfacción de los teletrabajadores. Por otra parte,

Ramírez y Perdomo (2020), concluye en su investigación que, identificar de forma clara las ventajas y desventajas del teletrabajo es un tema difícil de definir, debido a que los múltiples estudios son contradictorios; se necesita realizar un seguimiento continuo con respecto al teletrabajo y en diversos campos, como el ergonómico, así como el estudio del tema conflicto familia vs trabajo, y otros temas psicosociales. Además, se precisa la escasez de uniformidad en la definición de teletrabajo y en la determinación de los diferentes tipos que existen. Esto conlleva en parte a no tener claro qué tipo de profesiones y/o empresas es posible implementar esta modalidad de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

En la elaboración de la investigación se aplicaron los instrumentos de medición para las variables Teletrabajo y Calidad de vida laboral, con la finalidad de determinar la influencia de la variable Teletrabajo en la variable Calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C. Basándose en a los resultados se concluye que:

Primero: Acorde con el objetivo general de la investigación, los resultados expresan que el teletrabajo influye de forma directa y significativa ($r=0,768$ y sig. <0.05) en la calidad de vida laboral, lo cual indica una correlación positiva considerable. Por consiguiente, la calidad de vida laboral va a mejorar tanto como al grado en que mejore el teletrabajo. Se pudo observar en el análisis descriptivo de la tabla 16 de acuerdo con la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral, que la mayor parte de los trabajadores indicaron sentirse ni conforme ni desconforme con ambas variables. Asimismo, no se obtuvo ningún resultado que indique que los trabajadores se encuentran totalmente conformes con el teletrabajo y la calidad de vida laboral.

Segundo: Conforme al primer objetivo específico se afirma que el Apoyo técnico influye en la calidad de vida laboral, y una correlación significativa débil ($r=0,450$ y sig. $<0,05$), lo que implica aceptar la hipótesis específica. Respecto al indicador suficiencia de recursos, el 47.37% y 42.11% de encuestados afirmaron estar conforme y poco conforme. Asimismo, para el indicador recursos idóneos, el 44.74% y 31.58% señalaron estar conforme y poco conforme. Además, en relación con el indicador soporte técnico el 36.84% y 31.58% afirmo estar conforme y poco conforme. Adicionalmente, para el indicador suficiencia de herramientas, el 44.74% y 44.74% de trabajadores afirmo estar conforme y poco conforme.

Tercero: Conforme al segundo objetivo específico, se confirma que existe una influencia entre la Carga laboral y la calidad de vida laboral, con una correlacional positiva media ($r=0,615$ y sig. $<0,05$). Por lo cual se acepta la hipótesis específica. Por consiguiente, los trabajadores encuestados manifestaron estar poco conforme en relación con los indicadores Horas establecidas de trabajo con un 44.74%, Suficiencia de la Jornada laboral con un 39.47%, y programación de las actividades laborales con un 39.47%. Por

otro lado, los trabajadores encuestados manifestaron sentirse conforme en relación con los indicadores Metas laborales viables con un 52.63%, Requerimientos del puesto de trabajo con un 50%, Actividades ajenas del horario y puesto laboral con un 36.84%, y 26,32% en cuanto a la Presión laboral.

Cuarto: De acuerdo al tercer objetivo específico, se afirma que la Productividad influye en la Calidad de vida laboral, con una correlación significativa media ($r=0,653$ y $\text{sig.}<0,05$), lo que conlleva a aceptar la hipótesis específica. En cuanto al indicador Logro de metas en los plazos, el 26.32% y 23.68% expresaron sentirse conforme y totalmente conforme, por otra parte, el 21.05% indicaron sentirse poco conforme. Además, para el indicador Planificación y organización del trabajo, el 31.58% de los encuestados señalaron estar totalmente conforme, del mismo modo el 13.16% y 10.53% afirmaron estar poco conforme y nada conforme. Asimismo, en cuanto al indicador Retroalimentación y capacitación continua, el 39.47% de los encuestados respondió estar poco conforme y el 36.84% respondió estar conforme. Adicionalmente, para el indicador Contribución y asistencia de las TIC's, los encuestados señalaron sentirse conforme con un 34.21%. Finalmente, en el indicador Celeridad en la atención de necesidades laborales, el 28.95% y el 26.32% de los encuestados afirmaron sentirse poco conforme y conforme.

Quinto: Acorde al cuarto objetivo específico, los resultados muestran que el Ambiente laboral tiene una influencia significativa en la Calidad de vida laboral, con una correlación positiva considerable ($r=0,769$ y $\text{sig.}<0,05$), por lo cual se acepta la hipótesis específica. Asimismo, los trabajadores encuestados manifestaron estar totalmente conforme y conforme respecto a los indicadores, Relación con los jefes y superiores con un 84.21%, Colaboración con los compañeros con un 71.05%, y Consideración y atención ante sugerencias y reclamos con un 57.89%. Además, los trabajadores encuestados afirmaron sentirse conforme y poco conforme en cuanto a los indicadores, Estímulo y desarrollo de habilidades, aptitudes y conocimientos con un 36.84% y un 18.42%, Frecuencia de la comunicación con un 57.89% y un 23.68%, Sensación de aislamiento con un 21.05% y un

28.95%, y Asistencia de los acontecimientos con un 31.58% y un 28.95% respectivamente.

Sexto: En relación con el quinto objetivo específico, de acuerdo con los resultados se muestra que el Impacto en la vida familiar influye la Calidad de vida laboral, con una correlacional positiva media ($r=0,696$ y $\text{sig.}<0,05$), por lo cual la hipótesis específica se acepta. En relación con los indicadores que componen la dimensión; para el indicador Interferencia de la interacción y comunicación los trabajadores encuestados señalaron estar totalmente conforme con un 31.58%. En cuanto al indicador Horario flexible el 44.74% de los encuestados afirmaron sentirse poco conforme, y el 18.42% totalmente conforme. Por último, en el indicador Aumento del tiempo en familia, un 39.47% de los encuestados afirmo sentirse poco conforme y el 26.32% señalo sentirse totalmente conforme.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Con base en la investigación, se recomienda analizar las herramientas brindadas de soporte técnico a los trabajadores, realizar un replanteamiento de las herramientas más demandadas por los trabajadores y cuáles son las perspectivas y necesidades que se desean atender mediante estas herramientas. Con el fin de descartar e implementar mejores herramientas de soporte técnico que apoye el desempeño de las tareas y actividades de los trabajadores.

Segundo: Tomando en cuenta la dimensión Carga laboral, se recomienda realizar un reajuste de las tareas designadas por cada cargo. Además, diseñar un programa de control y supervisión del desarrollo, avance y entrega de actividades de los trabajadores. Conjuntamente, implementar políticas organizacionales de gestión del tiempo. Por último, con el fin de suprimir la designación de actividades ajenas al puesto y horario laboral, se recomienda brindar ponencias en relación con la inteligencia emocional, liderazgo y motivación, con el puesto de trabajo y la organización.

Tercero: Debido a las condiciones de la dimensión Productividad, Se recomienda que las metas diarias, de corto, mediano y largo plazo, se creen y desarrollen de forma alcanzable, medible, y consideren la realidad situacional. Y a su vez incorporar el reconocimiento a los trabajadores por el logro de metas en los plazos, para incentivar a los trabajadores. Además, se propone a la empresa llevar a cabo capacitaciones de retroalimentación para los altos mandos, supervisores y jefes, y capacitaciones especializadas según el área para los trabajadores, para mejorar el desempeño laboral el cual afecta al rendimiento organizacional. Por último, se propone designar medios de comunicación directos para la atención de necesidades de los trabajadores.

Cuarto: En relación con el estado de la dimensión Impacto en la vida familiar en la empresa, se recomienda brindar gratificaciones de recreación en familia para los trabajadores. Además, otorgar dentro de las actividades laborales horas y días de descanso para evitar interferencias de la familia con el trabajador, permitir al trabajador tener tiempo para descansar y pasar tiempo con su familia.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (2018). *Teletrabajo y percepción de la productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia* [Tesis de licenciatura, Universidad de Antioquia]. Repositorio institucional - Universidad Antioquia. <http://hdl.handle.net/10495/14436>
- Acosta, S., Laines, B., y Piña, G. (2014). *Estadística Inferencial*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). <http://hdl.handle.net/10757/316022>.
- Agudo, M. (2014, 30 de noviembre). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información*, 4, 172-187. Recuperado de <https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801>
- Arce-Espinoza, L., y Rojas-Sáurez, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *Cuadernos de Investigación UNED*, 12(2). <https://doi.org/10.22458/urj.v12i2.3141>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M.Á., y Miranda-Novales, M.G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (2), 201-206. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Arias, L. (2014). *El teletrabajo, como modalidad formal de trabajo, mejora la productividad laboral y calidad de vida para los trabajadores en Colombia*. [Tesis de Especialista en Mercadeo de Servicios, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio institucional UMNG - Universidad Antioquia.
- Australian Telework Advisory Committee, Department of communications, Information Technology and the arts, & Department of the employment and Workplace Relations. (2006). *Telework for Australian employees and businesses: Maximising the Economic and Social Benefits of Flexible Working Practices*. Commonwealth of Australia. https://telecommunities.files.wordpress.com/2012/01/atac_report1.pdf
- Beauregard, T. A., Basile, K. A., & Canonico, E. (2019). Telework: Outcomes and facilitators for employees. *The cambridge handbook of technology and employee behavior* (pp. 511-543) doi:10.1017/9781108649636.020
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (3.^a ed.), Pearson Educación.

- Bonds-Raacke, J., & Raacke, J. (2014). *Research methods: Are you equipped* (2nd ed.), Kendall Hunt Publishing.
- Casagrande, E. (2016). *Impacto del Teletrabajo en la Calidad de Vida del colaborador en la industria del Petróleo*. [Tesis de maestría, Universidad Torcuato Di Tella]. Repositorio digital UTD. <https://repositorio.utdt.edu/handle/utdt/2372>
- Castellano, N., y López, E. (2020). Estudio Comparativo de los Componentes de La Calidad de Vida Laboral - Comparative Study Of The Components Of Quality Of Working Life. *Visión de Futuro*, 25(1). Recuperado de: <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/497/321>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., y Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128. <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chávez, A. (2020). *Efectos de la Implementación del Teletrabajo en los Trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social. Gobierno Regional De Loreto. Iquitos 2020*. [Tesis de licenciatura-Universidad Privada De La Selva Peruana Facultad De Ingeniería]. Repositorio institucional de la universidad privada de la selva peruana <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/94>
- Cockburn, W., y Hurtado, M. (2021). Perspectiva europea sobre los riesgos laborales en el ámbito del teletrabajo. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, 24(2), 8-11. <https://doi.org/10.12961/apr.2021.24.02.01>
- Colegio de Licenciados en Administración. (2019). *Código de ética profesional*. CORLAD CHIMBOTE. Recuperado de <https://corladchimbote.pe/wp-content/uploads/2019/02/Código-de-ética-CLAD-Perú.pdf>
- Coronado Padilla, J. (2007). Escalas de medición. *Paradigmas: Una Revista Disciplinar de Investigación*. 2 (2), 104-125. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942056>.
- Cruz, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento*

& *Gestión*, 45, 58–81.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S165762762018000200058&lng=en&nrm=iso

- Delle, F. L. (2020, 23 de junio). *El 40% de las empresas que ha implementado el teletrabajo piensa mantenerlo en el futuro*. Diario el País. <https://elpais.com/economia/2020-06-23/el-40-de-las-empresas-que-ha-implementado-el-teletrabajo-piensa-mantenerlo-en-el-futuro.html>
- Durán, M. M. (2018, 18 de noviembre). El teletrabajo internacional como estrategia innovadora en la gestión de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica (UNED). *Memorias*, (1). Recuperado de <https://doi.org/10.22490/25904779.2909>
- Gogoleva, A.S., Sorokin, P.S., & Efendiev, A. G. (2017). Problems and perspectives in research into the quality of work life in organisational studies. *Society and Economy*, 39(4), 597-616. DOI: 10.1556/204.2017.006
- Grote, G., & Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149-167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Guillén Subirán, C. (2021). Cuidémonos. El teletrabajo ha llegado para quedarse. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 188, 23–29. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=148089235&lang=es&site=eds-live>
- Guízar, R. (2019). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones* (4.^a ed). Mc Graw Hill.
- Hernández Salazar, L. (2019). *Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud*. [Tesis de maestría-Universidad Externado de Colombia]. Recuperado de <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/2226>
- Hernández-Vicente, I. A., Lumbreras-Guzmán, M., Méndez-Hernández, P., Rojas-Lima, E., Cervantes-Rodríguez, M., y Juárez-Flores, C. A. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Pública De México*, 59(2, mar-abr), 183-192. <https://doi.org/10.21149/7758>

- Kim, M. & Ryu, E. (2015). Structural Equation Modeling Of Quality Of Work Life In Clinical Nurses Based On The Culture-Work-Health Model. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 45(6), 879-889. <https://doi.org/10.4040/jkan.2015.45.6.879>
- Kleeberg, F., y Ramos, J. (2009). Aplicación de las técnicas de muestreo en los negocios y la industria. *Ingeniería Industrial*, (27), 11-40. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337428493002>
- Larios, E., Mora, R. M., Vargas, A. H., y de Salazar, S. (2019). Calidad De Vida Laboral en Las Pymes De Brasil: Un Diagnóstico. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 24(70), 668-677. <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/3226/2417>
- Ley N° 30036 de 2013. Ley que regula el Teletrabajo. 15 de mayo de 2013. Diario Oficial n.º 496509. <http://www.teletrabajo.gob.pe/wp-content/uploads/2015/09/Ley.pdf>
- López, E., y Neira, L. (2019). *El Teletrabajo y el Estrés Laboral en los Colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la Provincia De Trujillo – Perú, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio UPAO. <https://hdl.handle.net/20500.12759/5830>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (1ª edición). *Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona*. Recuperado de: <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Marincovich, V., y Álvarez, A. (2019). *Calidad de vida laboral como estrategia para el mejoramiento de la gestión de la comisión nacional de energía-2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Academia Humanismo Cristiano]. Biblioteca digital UAHC
- Medina-Macías, A., Avila-Vidal, A., Ortiz-Gómez, J., Martínez-Rodríguez, M., y González-Borrego, Y. (2021). Competencias claves para el teletrabajo en profesores de una institución superior cubana. *Ingeniería Industrial*, 42(1), 1-13. Recuperado de <https://rii.cujae.edu.cu/index.php/revistaind/article/view/1068>
- Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación* (1.ª ed). CEPREDIM.
- Mohammadhu, F. R., & Atham, I. M (2018). The Impact of quality of work life on Organizational Commitment with Special Reference to Department of

- Community based Corrections. *Global Journal of Management and Business Research*, 18(1), 20-29. Recuperado de: <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/2507>
- Molina, J. O., Pérez, A. Y., Lizárraga, G., y Larrañaga, A. M. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa. Investigación Y Pensamiento Crítico*, 44-67. Recuperado de <https://ojs.3ciencias.com/index.php/3c-empresa/article/view/543>
- Moreno, E., Alfonso, Y., y Peña, W. (2018). *El teletrabajo, impacto en la calidad de vida de los colaboradores del área de soporte técnico de la compañía Colvate! S.A.* [Tesis de postgrado, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano]. Repositorio Institucional UTADEO. <http://hdl.handle.net/20.500.12010/8345>
- Orellana, D., y Sánchez, M. (2006). Técnicas De Recolección De Datos En Entornos Virtuales Más Usadas En La Investigación Cualitativa. *Revista de Investigación Educativa*, 24(1), 205-222. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321886011>
- Pérez-Sánchez, C., y Gálvez-Mozo, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 0(15), 57–79. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n15.597>
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., y Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3), 1–29. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>
- Rendón, M. E., Villasís, M. A., y Miranda, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63 (4), 397-407. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755026009>
- Rodríguez Cruz, F. (2007). Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa. *Paradigmas: Una Revista Disciplinar de Investigación*, 2 (1), 9-39. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942053>
- Rodríguez, O. I. (2019). Riesgos que afectan la productividad y la calidad de vida de los trabajadores con el teletrabajo; Risks that affect the productivity and quality of life of workers with teleworking. Repositorio institucional

Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10654/35865>

Sánchez-Paredes, G., y Montenegro-Ramírez, A. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(5-1), 91-107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>

Suescún, S., Sarmiento, G., Álvarez, L., y Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia / Quality of work life in employees of a State Social Enterprise Tunja, Colombia. *Revista Médica de Risaralda*, 22(1), 14–17. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672016000100003&lng=en&tlng=es

Universidad Cesar Vallejo. (2020, 28 de agosto). Actualización del Código De Ética En Investigación De La Universidad César Vallejo (RCU N°0262-2020/UCV de 2020). Recuperado de <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN°0262-2020-UCV-Aprueba-Actualización-del-Código-Ética-en-Investigación-1-1.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Como Hipótesis general del estudio se plantea conocer si existe una influencia significativa del teletrabajo en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C. en el año 2021.</p>	<p>Calidad de vida laboral</p>	<p>Bienestar individual</p>	<p>Enfoque de la investigación Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación Correlacional causal Transversal</p> <p>Diseño de investigación No experimental</p> <p>Población 38 trabajadores</p> <p>Censo 38 trabajadores</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
				<p>Condiciones y medio ambiente de trabajo</p>	
				<p>Organización</p>	
				<p>Bienestar logrado a través del trabajo</p>	
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la influencia del apoyo técnico en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la carga laboral en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la productividad en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Analizar la influencia del apoyo técnico en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021</p> <p>Determinar la influencia de la carga laboral en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.</p> <p>Analizar la influencia de la productividad en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una influencia significativa del apoyo técnico en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C. en el año 2021.</p> <p>Existe una influencia significativa de la carga laboral en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C. en el año 2021.</p> <p>Existe una influencia significativa de la productividad en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C. en el año 2021.</p>	<p>Teletrabajo</p>	<p>Apoyo Técnico</p>	
				<p>Carga laboral</p>	
				<p>Productividad</p>	
				<p>Estado del ambiente laboral</p>	
				<p>Impacto en la vida familiar</p>	

<p>¿Cuál es la influencia del estado del ambiente laboral en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021?</p> <p>¿Cuál es la influencia del Impacto en la vida familiar en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021?</p>	<p>Determinar la influencia del estado del ambiente laboral en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.</p> <p>Identificar la influencia del Impacto en la vida familiar en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.</p>	<p>la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.</p> <p>Existe una influencia significativa del estado del ambiente laboral en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.</p> <p>Existe una influencia significativa del impacto en la vida familiar en la calidad de vida laboral en la empresa Asilorza S.A.C., en el año 2021.</p>			
---	--	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacionalización	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Calidad de vida laboral</p>	<p>La calidad de vida laboral principalmente alude al cumplimiento de los requerimientos y necesidades de los colaboradores, quienes solicitan reconocimiento, trabajo estable, estabilidad y armonía entre el ámbito laboral y familiar, incentivos, fiabilidad, seguridad, y un salario justo y equitativo. Castro et ál. (2018)</p>	<p>Para medir la variable se considera la escala que establece Hernández-Vicente et ál. (2017)</p>	<p>Bienestar individual</p>	Comunicación con el grupo de trabajo.	<p>Ordinal</p>
				Identificación con la empresa.	
				Evaluación justa.	
				Relevancia del cargo.	
				Relación y cooperación del grupo de trabajo.	
				Desarrollo personal.	
				Identificación de funciones.	
				Reconocimiento laboral.	
			<p>Condiciones y medio ambiente de trabajo</p>	Estabilidad laboral.	
				Disposición de herramientas y equipos	
				Derechohabiente.	
				Calidad de herramientas y equipos	
				Fatiga muscular.	
				Ambiente de trabajo.	
				Credibilidad y transparencia del contrato.	
			Capacidad técnica.		
			<p>Organización</p>	Comunicación efectiva y libertad de expresión.	
				Creatividad e innovación.	
				Crecimiento laboral.	
				Trabajo en equipo.	
				Consideración, interés y colaboración.	
Motivación laboral.					
Sentido de pertenencia.					
Inducción e integración.					
<p></p>	Desarrollo de habilidades.				

			Bienestar logrado a través del trabajo	Equilibrio entre la vida personal y laboral. Estabilidad económica. Metas personales. Satisfacción laboral.	
Teletrabajo	El teletrabajo es una forma de trabajo que influye en el rendimiento laboral de los trabajadores, debido al óptimo uso del tiempo, la realización de los objetivos y metas laborales puestas, y la mejora de la calidad de vida laboral interpretándose como una mayor distribución y el fomento de los criterios financieros, tangibles y psicosociales idóneas para hacerse cargo de sus obligaciones laborales. (Acosta, 2018)	La variable se mide en base a Chávez (2020) con una adaptación propia.	Apoyo Técnico	Suficiencia de recursos	Ordinal
				Recursos idóneos	
				Soporte técnico	
				Suficiencia de herramientas	
			Carga Laboral	Horas establecidas de trabajo	
				Suficiencia de la Jornada laboral	
				Programación de las actividades laborales	
				Metas laborales viables	
				Requerimientos del puesto de trabajo	
				Actividades ajenas del horario y puesto laboral	
			Productividad	Presión laboral	
				Logro de metas en los plazos	
				Planificación y organización del trabajo	
				Retroalimentación y capacitación continua	
				Contribución y asistencia de las TIC's	
			Estado del Ambiente Laboral	Celeridad en la atención de necesidades laborales	
Relación con los jefes y superiores					
Colaboración con los compañeros					
Estímulo y desarrollo de habilidades, aptitudes y conocimientos.					
Consideración y atención ante sugerencias y reclamos					
Frecuencia de la comunicación					
Sensación de aislamiento					

			Impacto en la vida familiar	Asistencia de los acontecimientos	
				Interferencia de la interacción y comunicación	
				Horario flexible	
				Aumento del tiempo en familia	

Anexo 3: Instrumento de medición de la Calidad de vida Laboral.

Cuestionario de Calidad de Vida Laboral

El presente cuestionario se realizó con la finalidad de analizar la calidad de vida laboral para el desarrollo de la tesis titulada: El Teletrabajo y su Influencia en la Calidad de Vida Laboral en la empresa ASILORZA S.A.C., en el año 2021. Recuerde que su participación es voluntaria y los datos serán procesados de manera anónima.

A continuación, se presentan 29 afirmaciones, responda según su criterio de forma realista y transparente.

Muchas gracias por su participación.

Aspecto demográfico

1. Edad
 - a. 20 a 29 (años)
 - b. 30 a 49 (años)
 - c. 50+ (años)
2. Sexo
 - a. Mujer
 - b. Hombre
3. Estado civil
 - a. Soltero (a)
 - b. Casado (a)
 - c. Divorciado (a)
 - d. Viudo (a)
4. Nivel de estudios
 - a. Estudios técnicos
 - b. Estudios universitarios
 - c. Especialización / Magíster
 - d. Maestría/Doctorado
5. Número de hijos
 - a. Ninguno
 - b. 1 a 2
 - c. 3 a más
6. Antigüedad en la institución
 - a. -1 a 2 años
 - b. 3 a 4 años
 - c. 5+ años
7. Área laboral
 - a. Administrativa
 - b. Marketing
 - c. Finanzas
 - d. Recursos Humanos

- e. Investigación y desarrollo
 - f. Procesos
8. Número de horas laboradas
- a) 2 a 4 horas
 - b) 5 a 7 horas
 - c) 8 a 10 horas
 - d) 11 a más horas

Dimensión: Bienestar individual

1. ¿Usted percibe que la comunicación con su grupo de trabajo es óptima?
 - a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
2. ¿Usted percibe que su identificación con la empresa es óptima?
 - a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
3. ¿Usted percibe que la empresa realiza una evaluación justa en relación a su desempeño laboral?
 - a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
4. ¿Qué tan conforme se siente respecto a la relevancia de su cargo?
 - a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
5. ¿Usted percibe como óptima la relación y cooperación con su grupo de trabajo?
 - a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
6. ¿Qué tan conforme se siente con su desarrollo personal logrado?
 - a. Totalmente conforme

- b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
7. ¿Usted identifica de manera clara y optima sus funciones laborales?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
8. ¿Qué tan conforme se siente con el reconocimiento recibido por la empresa y su grupo de trabajo?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme

Dimensión: Condiciones y medio ambiente de trabajo

9. ¿Qué tan conforme se siente con la estabilidad laboral brindada por la empresa?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
10. ¿Qué tan conforme se siente con la disposición de herramientas y equipos de trabajo brindadas por la empresa?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
11. ¿Qué tan conforme se siente con los beneficios sociales brindados por la empresa?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
12. ¿Qué tan conforme se siente con la calidad de las herramientas y equipos de trabajo brindados por la empresa?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme

- d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
13. ¿Usted considera que la fatiga muscular por la jornada laboral ha disminuido?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
14. ¿Qué tan conforme se siente respecto a las condiciones de su ambiente de trabajo?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
15. ¿Qué tan conforme se siente con la credibilidad y transparencia del contrato laboral dadas por la empresa?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
16. ¿Qué tan conforme se siente con la capacidad técnica brindada por la empresa?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme

Dimensión: Organización

17. ¿Qué tan conforme se siente con la comunicación efectiva y libertad de expresión dentro de la empresa?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
18. ¿Usted considera que la empresa incentiva la creatividad e innovación?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme

19. ¿Qué tan conforme se siente respecto a las oportunidades de crecimiento laboral brindadas por la empresa?
- Totalmente conforme
 - Conforme
 - Ni conforme ni desconforme
 - Poco conforme
 - Nada conforme
20. ¿Qué tan conforme se siente respecto al fomento del trabajo en equipo por parte de la empresa?
- Totalmente conforme
 - Conforme
 - Ni conforme ni desconforme
 - Poco conforme
 - Nada conforme
21. ¿Qué tan conforme se siente respecto a la consideración, interés y colaboración brindada por la empresa?
- Totalmente conforme
 - Conforme
 - Ni conforme ni desconforme
 - Poco conforme
 - Nada conforme
22. ¿Qué tan conforme se siente con la motivación laboral?
- Totalmente conforme
 - Conforme
 - Ni conforme ni desconforme
 - Poco conforme
 - Nada conforme
23. ¿Qué tan conforme se siente respecto al fortalecimiento del sentido de pertenencia por parte de la empresa?
- Totalmente conforme
 - Conforme
 - Ni conforme ni desconforme
 - Poco conforme
 - Nada conforme
24. ¿Qué tan conforme se siente con la inducción e integración al puesto de trabajo por parte de la empresa?
- Totalmente conforme
 - Conforme
 - Ni conforme ni desconforme
 - Poco conforme
 - Nada conforme

Dimensión Bienestar logrado a través del trabajo

25. ¿Usted considera que su trabajo ha contribuido con el desarrollo de sus habilidades?
- Totalmente conforme
 - Conforme
 - Ni conforme ni desconforme
 - Poco conforme
 - Nada conforme
26. ¿Usted considera que ha logrado un equilibrio entre su vida personal y laboral mediante su trabajo?
- Totalmente conforme
 - Conforme
 - Ni conforme ni desconforme
 - Poco conforme
 - Nada conforme
27. ¿Qué tan conforme se siente respecto a la estabilidad económica obtenida por su trabajo?
- Totalmente conforme
 - Conforme
 - Ni conforme ni desconforme
 - Poco conforme
 - Nada conforme
28. ¿Qué tan conforme se siente con las metas personales y profesionales logradas mediante su trabajo?
- Totalmente conforme
 - Conforme
 - Ni conforme ni desconforme
 - Poco conforme
 - Nada conforme
29. ¿Qué tan conforme se siente con la satisfacción laboral provocada por la empresa?
- Totalmente conforme
 - Conforme
 - Ni conforme ni desconforme
 - Poco conforme
 - Nada conforme

Fuente: Adaptado de Hernández-Vicente, I. A., Lumbreras-Guzmán, M., Méndez-Hernández, P., Rojas-Lima, E., Cervantes-Rodríguez, M., y Juárez-Flores, C. A. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. Salud Pública De México.

Anexo 4: Instrumento de medición del Teletrabajo.

Cuestionario de Teletrabajo

El presente cuestionario se realizó con la finalidad de analizar el teletrabajo para el desarrollo de la tesis titulada: El Teletrabajo y su Influencia en la Calidad de Vida Laboral en la empresa ASILORZA S.A.C., en el año 2021. Recuerde que su participación es voluntaria y los datos serán procesados de manera anónima.

A continuación, se presentan 26 preguntas, responda según su criterio de forma realista y transparente.

Muchas gracias por su participación.

ASPECTOS DEMOGRÁFICOS

1. Edad.
 - a. 20 a 29 (años)
 - b. 30 a 49 (años)
 - c. 50+ (años)
2. Sexo.
 - a. Mujer
 - b. Hombre
3. Estado civil.
 - a. Soltero
 - b. Casado
 - c. Divorciado
 - d. Viudo
4. Antigüedad en la institución.
 - a. -1 a 2 años
 - b. 3 a 4 años
 - c. 5+ años
5. Área laboral.
 - a. Administrativa
 - b. Marketing
 - c. Finanzas
 - d. Recursos Humanos
6. Nivel de estudios.
 - a. Estudios técnicos

- b. Estudios universitarios
 - c. Maestría/Doctorado
7. Número de hijos.
- a. Ninguno
 - b. 1 a 2
 - c. 3 a más

APOYO TECNICO

1. ¿Qué tan conforme se encuentra con los recursos brindados por la empresa para el desarrollo de sus actividades durante el teletrabajo?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
2. ¿Usted considera que el equipo utilizado brindado por la empresa, le ayuda a realizar sus actividades laborales satisfactoriamente?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
3. ¿Usted considera competente el soporte técnico brindado por la empresa?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
4. ¿Usted considera idóneas las herramientas brindadas por la empresa para realizar sus funciones laborales?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme

CARGA LABORAL

5. ¿Qué tan conforme se encuentra con las horas establecidas en su horario laboral?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme

- c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
6. ¿Usted considera que su jornada laboral le es suficiente para cumplir con sus actividades laborales?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
7. ¿Usted considera que el teletrabajo mejora la programación de sus actividades laborales?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
8. ¿Usted considera viables las metas laborales propuestas por la empresa?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
9. ¿Qué tan conforme se siente respecto a los requerimientos exigidos de su puesto laboral?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
10. ¿Usted considera que la designación de actividades ajenas a su horario y puesto laboral es infrecuente?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
11. ¿Usted percibe que el teletrabajo contribuye a la disminución de la presión laboral?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme

- e. Nada conforme

PRODUCTIVIDAD

12. ¿Usted considera que las metas establecidas se logran en los plazos sin dificultad?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
13. ¿Usted considera que el teletrabajo contribuye en la planificación y organización eficiente de las actividades laborales?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
14. ¿Usted considera que la retroalimentación y la capacitación por la empresa es continua?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
15. ¿Usted considera que las TIC's contribuyen y asisten a la eficiente ejecución de sus actividades laborales?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme
16. ¿Usted considera que las TIC's favorecen a la celeridad de la atención de necesidades laborales?
- a. Totalmente conforme
 - b. Conforme
 - c. Ni conforme ni desconforme
 - d. Poco conforme
 - e. Nada conforme

AMBIENTE LABORAL

17. ¿Qué tan conforme se siente de su relación con sus jefes y superiores?
- a. Totalmente conforme

- b. Conforme
- c. Ni conforme ni desconforme
- d. Poco conforme
- e. Nada conforme

18. ¿Qué tan conforme se siente de la colaboración de sus compañeros en su ámbito laboral?

- a. Totalmente conforme
- b. Conforme
- c. Ni conforme ni desconforme
- d. Poco conforme
- e. Nada conforme

19. ¿Usted cree que el teletrabajo estimula y desarrolla sus habilidades, aptitudes y conocimientos?

- a. Totalmente conforme
- b. Conforme
- c. Ni conforme ni desconforme
- d. Poco conforme
- e. Nada conforme

20. ¿Que tan conforme se siente con respecto a la consideración y atención por parte de la empresa de sus sugerencias y reclamos presentados?

- a. Totalmente conforme
- b. Conforme
- c. Ni conforme ni desconforme
- d. Poco conforme
- e. Nada conforme

21. ¿Usted considera que su comunicación con la empresa y sus compañeros es constante y frecuente?

- a. Totalmente conforme
- b. Conforme
- c. Ni conforme ni desconforme
- d. Poco conforme
- e. Nada conforme

22. ¿Usted considera que la sensación de aislamiento es inexistente al realizar sus actividades laborales?

- a. Totalmente conforme
- b. Conforme
- c. Ni conforme ni desconforme
- d. Poco conforme
- e. Nada conforme

IMPACTO EN LA VIDA FAMILIAR

23. ¿Qué tan conforme se siente respecto a la disponibilidad con la que cuenta para atender y apoyar los acontecimientos familiares?

- a. Totalmente conforme
- b. Conforme
- c. Ni conforme ni desconforme
- d. Poco conforme
- e. Nada conforme

24. ¿Usted considera que su trabajo no interfiere en la interacción y comunicación familiar?

- a. Totalmente conforme
- b. Conforme
- c. Ni conforme ni desconforme
- d. Poco conforme
- e. Nada conforme

25. ¿Usted considera que su horario laboral le permite planificar eventos familiares?

- a. Totalmente conforme
- b. Conforme
- c. Ni conforme ni desconforme
- d. Poco conforme
- e. Nada conforme

26. ¿Usted considera que el tiempo en familia ha aumentado por la disminución de desplazamientos al trabajo?

- a. Totalmente conforme
- b. Conforme
- c. Ni conforme ni desconforme
- d. Poco conforme
- e. Nada conforme

Fuente: Adaptado de Chávez, A. (2020). Efectos de la Implementación del Teletrabajo en los Trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social. Gobierno Regional De Loreto. Iquitos 2020.

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	<ul style="list-style-type: none"> - Cardoza Calle, Sheyla Carolina - Orozco Torres, Melur Alicia
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACION	El Teletrabajo y su Influencia en la Calidad de Vida Laboral en la empresa ASILORZA S.A.C., en el año 2021.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario de Calidad de Vida Laboral
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	Alfa de Cronbach.
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	20/09/2021
1.7. MUESTRA APLICADA	Cuestionario aplicado a 38 teletrabajadores

II. CONFIABILIDAD

INDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO	0.962
-----------------------------------	-------

III. DESCRIPCION DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

El cuestionario constaba de 55 indicadores, al ser un cuestionario que fue aplicado en Hospitales se optó por disminuir y adaptarlo a la realidad de la empresa que está siendo parte de la investigación de tesis. Por lo que el cuestionario actualmente cuenta con 29 indicadores ya que se eliminaron 26 indicadores que se consideraron que no se adaptaba a la realidad de la empresa. El cuestionario fue aplicado a los 38 trabajadores de la empresa que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo.



Estudiante: Cardoza Calle, Sheyla C.
DNI: 75416405



Docente: Ing. Mag. Agurto Marchan Winner
DNI : _____



Estudiante: Orozco Torres, Melur A.
DNI : 71307750



I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	- Cardoza Calle, Sheyla Carolina - Orozco Torres, Melur Alicia
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACION	El Teletrabajo y su Influencia en la Calidad de Vida Laboral en la empresa ASILORZA S.A.C., en el año 2021.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario de Teletrabajo
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	Alfa de Cronbach.
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	20/09/2021
1.7. MUESTRA APLICADA	Cuestionario aplicado a 38 teletrabajadores

II. CONFIABILIDAD

INDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO	0.957
-----------------------------------	-------

III. DESCRIPCION DEL PROCESO (Items iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

El cuestionario constaba de 26 indicadores y se mejoró la redacción para un mejor entendimiento de todos los indicadores. El cuestionario fue aplicado a los 38 trabajadores de la empresa que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo.

Estudiante: Cardoza Calle, Sheyla C.
DNI : 75416405

Docente: Ing. Mag. Agurto Marchan Winner
DNI :

Estudiante: Orozco Torres, Melur A.
DNI : 71307750

Anexo 6: Validación de los instrumentos de la variable teletrabajo y calidad de vida laboral.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Groover Valenty Villanueva Butrón con DNI N° 02842722 Magister en Ciencias Económicas con mención en Economía de Empresas y Doctor en Administración, de profesión Ingeniero Industrial con especialidad en Investigación de Operaciones desempeñándome actualmente como DTC en la C.P. de Administración – UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa ASILORZA S.A.C - 2021	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los
veintidos días del mes de septiembre del dos mil veintiuno.



Dr. : Groover Valentín Villanueva Butrón
DNI : 02842722
Especialidad : Ingeniero Industrial
E-mail : gvillanuevabu@ucvvirtual.edu.pe

“EL TELETRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA EMPRESA ASILORZA S.A.C., EN EL AÑO 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			90							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			90							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				96						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95							



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como DTC en Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa ASILORZA S.A.C., 2021.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 15 días del mes de octubre del dos mil veintiuno.



Dr. Freddy William Castillo
Palacios
DNI : 02842237
Especialidad : Administración
E-mail : fcastillo30@gmail.com

“El Teletrabajo y su Influencia en la Calidad de Vida Laboral en la empresa ASILORZA S.A.C., en el año 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																80					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																80					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																80					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																80					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																80					



INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 15 de octubre de 2021.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Freddy William Castillo Palacios', is written over a light blue horizontal line.

Dr.: Freddy William Castillo Palacios

DNI N° 02842237

Teléfono: 969584019

E-mail: fwcastillop@ucvvirtual.edu.pe



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ericka Julissa Suysuy Chambergo con DNI 45361468, Magister en GESTION PUBLICA, de profesión LICENCIADA EN ADMINISTRACION, desempeñándome actualmente como DOCENTE en UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	Excelente
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 27 días del mes de setiembre del dos mil Veintiuno.

Mg.: ERICKA JULISSA SUYSUY
CHAMBERGO
DNI: 45361468
Especialidad: LICENCIADA EN
ADMINISTRACION
E-mail: esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe

“El Teletrabajo y su Influencia en la Calidad de Vida Laboral en la empresa ASILORZA S.A.C., en el año 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																80					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																80					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																80					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																80					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																80					



INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 27 de setiembre de 2021.

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of fluid, overlapping strokes that form a cursive representation of the name Ericka Julissa Suysuy Chambergo.

Mgtr.: ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO

DNI: 45361468

Teléfono: 990073448

E-mail: ejsuysuych@ucvvirtual.edu.pe

Anexo 7: Base de datos

Edad	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2			
Sexo	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2		
Estado_civil	3	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	3	1	2	2	
Nivel_estudios	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3		
Número_hijos	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	
Antigüedad_institución	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	
Área_laboral	5	5	5	5	6	6	6	5	4	2	3	1	5	5	6	6	4	5	4	6	5	6	2	6	1	5	5	5	3	5	4	6	5	4	4	6	5	5	
Número_horas_laboradas	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
Comunicación_grupo_trabajo	2	2	2	3	2	2	3	4	4	3	2	1	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	3	3	1	2	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	2	
Identificación_empresa	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1
Evaluación_justa	2	2	2	2	2	2	3	4	1	3	2	1	4	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3	1	2	4	2	2	4	1	3	2	1	2	3	4	2	
Relevancia_cargo	2	2	2	2	2	1	2	4	1	4	2	1	4	2	2	2	1	2	1	1	2	2	4	2	1	2	4	2	2	4	1	2	2	1	2	2	4	2	
Relación_cooperación_grupo_trabajo	3	3	2	4	2	2	3	4	1	3	2	1	4	3	2	3	1	2	1	2	4	2	3	3	1	3	4	4	2	4	1	3	4	1	2	3	4	2	
Desarrollo_personal	2	3	2	4	2	1	2	4	4	2	2	1	4	3	2	2	4	2	4	1	4	2	2	2	1	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	
Identificaciones_funciones	2	2	2	4	2	1	2	3	1	3	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	4	2	3	2	1	2	3	4	1	3	1	2	4	1	2	2	3	2	
Reconocimiento_laboral	2	2	2	3	3	1	3	3	1	2	2	1	3	2	3	3	1	2	1	1	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	1	2	3	3	2	
Estabilidad_laboral	4	2	2	2	2	1	2	4	1	2	2	1	4	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	4	4	2	2	4	1	2	2	1	2	2	4	2	
Disposicion_herramientas_equipos	4	2	2	4	3	2	1	4	1	4	3	1	4	2	3	1	1	2	1	2	4	3	4	1	1	4	4	4	3	4	1	1	4	1	2	1	4	2	
Derechohabiente	5	5	2	5	2	1	3	4	1	4	3	1	4	5	2	3	1	2	1	1	5	2	4	3	1	5	4	5	3	4	1	3	5	1	2	3	4	2	
Calidad_herramientas_equipos	4	2	2	4	2	2	2	4	1	4	4	1	4	2	2	2	1	2	1	2	4	2	4	2	1	4	4	4	4	4	1	2	4	1	2	2	4	2	

Fatiga_muscular	4	2	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3
Ambiente_trabajo	3	2	2	4	2	2	3	4	1	4	2	1	4	2	2	4	1	2	1	2	4	2	4	3	1	3	4	4	2	4	1	3	4	1	2	3	4	2
Credibilidad_transparencia_contrato	2	3	2	2	2	1	2	4	1	2	3	1	4	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	4	2	3	4	1	2	2	1	2	2	4	2	
Capacidad_técnica	3	2	2	2	2	2	1	2	1	4	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	4	1	1	4	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2
Comunicación_efectiva_libertad_expresión	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	4	2	4	2	1	2	4	4	2	4	1	2	4	1	2	2	3	2
Creatividad_innovación	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	4	1	3	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	4	4	4	4	1	2	4	1	2	4	4	2
Crecimiento_laboral	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	4	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	4	2	2	4	2	1	2	4	1	2	2	2	2
Trabajo_equipo	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	4	2	3	1	2	4	1	2	2	3	2
Consideración_interés_colaboración	2	2	2	4	3	2	2	3	1	3	4	1	3	2	3	2	1	2	1	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	3	1	2	4	1	2	2	3	2
Motivación_laboral	3	3	2	4	2	2	2	4	1	2	4	1	4	3	2	2	1	2	1	2	4	2	2	2	1	3	4	4	4	4	1	2	4	1	2	2	4	2
Sentido_pertenencia	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
Induccion_integracion	3	3	2	4	2	1	2	3	4	2	2	1	3	3	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	1	4	4	4	2	3	2	2	4	2	4	2	3	2
Desarrollo_habilidades	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	4	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2
Equilibrio_vida_personal_laboral	4	3	2	4	3	1	3	4	1	3	3	1	4	3	3	2	1	2	1	1	4	3	3	3	1	4	4	4	3	4	1	2	4	1	2	3	4	2
Estabilidad_económica	3	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	1	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2
Metas_personales_profesionales	2	4	2	4	2	1	2	3	4	3	1	1	3	4	2	2	4	2	4	1	4	2	3	2	1	2	3	4	1	3	4	2	4	4	4	2	3	2
Satisfacción_laboral	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	4	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2

Suficiencia_recursos	3	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	1	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	1	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2
Recursos_idóneos	3	3	2	5	2	2	2	4	4	4	2	1	4	2	2	2	4	2	2	2	5	2	4	2	1	3	4	5	2	4	4	2	5	4	4	2	4	2
Soporte_técnico	3	3	2	4	2	2	2	3	4	4	3	1	3	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	1	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	2	3	2
Suficiencia_herramientas	3	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	1	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	1	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2
Horas_establecimiento_trabajo	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	1	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	2	4	2	1	4	4	5	1	4	4	3	5	4	4	3	4	2
Suficiencia_jornada_laboral	4	3	2	5	3	3	2	4	4	4	1	1	4	2	2	2	4	2	4	2	5	3	4	2	1	4	4	5	1	4	4	2	5	4	4	2	4	2
Programación_actividades_laborales	3	3	4	5	4	3	1	3	4	4	1	1	3	4	2	1	4	4	4	4	5	4	3	1	1	3	3	5	1	3	4	1	4	4	4	1	3	4
Metas_laborales_viables	4	2	2	2	2	2	2	4	1	3	1	1	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	4	4	2	1	4	1	2	2	1	2	2	4	2
Requerimientos_puesto_trabajo	4	2	2	2	2	1	2	4	4	2	1	1	3	2	2	2	4	2	4	1	2	2	2	2	1	4	3	2	1	3	4	2	2	4	4	2	3	2
Actividades_ajenas_horario_puesto	4	3	2	5	4	2	2	4	1	2	1	1	4	3	4	2	1	2	1	2	5	4	2	2	1	4	4	5	1	4	1	2	2	1	2	2	4	2
Presión_laboral	4	2	3	5	4	4	2	3	1	3	4	1	3	2	4	2	1	3	1	4	5	4	3	2	1	4	3	5	2	3	1	2	5	1	2	2	4	2
Logro_metas_plazos	3	4	2	5	2	4	3	3	1	4	1	1	4	4	2	2	1	2	1	4	5	2	4	2	1	3	4	5	1	3	1	3	5	1	2	2	3	2
Planificación_organización_trabajo	3	3	4	5	4	3	1	3	1	3	2	1	3	3	4	1	1	4	1	3	5	2	2	1	1	3	3	5	2	3	1	1	5	1	2	1	3	4
Retroalimentación_capacitación_continua	4	4	2	4	2	3	3	4	1	2	4	2	4	4	2	2	1	2	1	4	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	1	2	4	1	2	3	4	2
Contribución_asistencia_tics	2	3	3	4	3	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	1	4	4	2	2	2	2	2	3	4	1	4	1	2	4	1	2	2	3	2
Celeridad_atención_necesidades_laborales	2	3	3	4	3	3	3	4	1	2	1	2	4	3	2	2	1	4	1	4	4	3	2	2	2	2	4	4	1	4	1	2	4	1	1	3	4	3

Relación_jefes_superiores	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	4	2	1	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2
Colaboración_compañeros	2	2	2	4	2	2	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	4	2	2	2	1	2	3	4	2	3	1	2	4	1	2	3	3	2	
Estimulo_desarrollo_habilidades_apertudes_conocimientos	3	3	4	5	4	3	2	2	1	4	2	1	2	3	4	2	1	4	1	3	5	2	4	2	1	3	2	5	2	2	1	2	5	1	2	2	2	4	
Consideración_atención_sugerencias_reclamios	3	3	2	5	4	1	2	3	1	3	2	1	3	3	4	2	1	2	2	1	4	2	3	2	1	2	3	5	2	3	1	2	5	1	2	2	3	2	
Frecuencia_comunicación	2	2	2	4	2	2	2	4	1	2	2	1	4	2	2	2	1	2	1	2	4	2	2	2	1	2	4	4	2	4	1	2	4	1	2	2	4	2	
Sensación_aislamiento	3	3	4	4	3	2	2	3	1	3	4	1	5	3	3	2	1	4	1	2	4	2	3	2	1	3	3	4	2	2	1	2	4	1	2	2	3	4	
Asistencia_acontecimientos	3	3	2	5	3	4	4	4	1	2	2	1	4	4	3	2	1	2	2	2	5	2	2	3	1	4	4	5	2	4	1	4	5	1	2	4	4	2	
Interferencia_interacción_comunicación	4	3	3	5	4	4	1	3	1	3	4	1	4	4	4	1	1	3	1	2	5	2	3	1	2	3	4	5	3	3	1	1	5	1	1	1	4	3	
Horario_flexible	3	4	4	5	4	4	4	3	1	4	2	1	3	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	2	1	3	3	4	2	3	1	4	5	1	2	4	3	2	
Aumento_tiempo_familia	3	5	3	5	4	4	1	4	1	4	4	1	4	5	4	1	2	3	1	4	5	4	4	1	1	3	4	5	4	4	2	1	5	1	2	1	4	4	

Anexo 8: Carta de respuesta ante solicitud de autorización para desarrollo de tesis.



Lima, 07 de Junio de 2021

Señores
A quien corresponda
Lima.-

Proyecto: El Teletrabajo y su Influencia en la Calidad de Vida Laboral en la empresa ASILORZA S.A.C., en el año 2021

Mediante la presente, Yo Pavel Ivan Silva Quiroz, identificado con DNI 25808849, Gerente General de la empresa ASILORZA SAC, identificada con RUC 20512270779, confirmo nuestro apoyo con SHEYLA CAROLINA CARDOZA CALLE, identificada con DNI 75416405 y MELUR ALICIA OROZCO TORRES, identificada con DNI 71307750 estudiantes de la carrera de Administración en la universidad César Vallejo – Piura, para realizar su proyecto de investigación titulada "El Teletrabajo y su Influencia en la Calidad de Vida Laboral en la empresa ASILORZA SAC, en el año 2021."

Sin otro particular nos despedimos,

Atentamente;

A blue ink signature is written over a rectangular stamp. The stamp contains the ASILORZA S.A.C. logo on the left, the company name 'ASILORZA S.A.C.' and 'Proyectos Ambientales' in the center, and the name and title 'ING. PAVEL IVAN SILVA QUIROZ GERENTE' at the bottom.

ASILORZA S.A.C.
Proyectos Ambientales
ING. PAVEL IVAN SILVA QUIROZ
GERENTE