



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El Teletrabajo y Calidad de Vida Laboral en la Dirección de Gestión
Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Centeno Carrion, Miriam (orcid.org/0000-0003-3938-8914)

Figueroa Martinez, Gilberto Victor (orcid.org/0000-0003-1340-9940)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (orcid.org/0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestros padres, quienes han sido parte fundamental para el desarrollo de este artículo.

Agradecimiento

A la universidad privada “César Vallejo” por albergarnos en su casa de estudios para que nosotros lleguemos a nuestras metas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	26
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	26
3.2. Variables y operacionalización	27
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5. Procedimientos.....	30
3.6. Método de análisis de datos	31
3.7. Aspectos éticos.....	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES.....	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS	60

Índice de tablas

Tabla 2. Distribución de frecuencia de las funciones realizadas de forma Virtual.....	33
Tabla 3. Distribución de frecuencia del uso de tecnologías de la información y la comunicación.	34
Tabla 4. Distribución de frecuencia de la autoprogramación.....	35
Tabla 5. Distribución de frecuencia de la calidad de vida laboral.....	36
Tabla 6. Distribución de frecuencia de los aspectos Individuales.....	37
Tabla 7. Distribución de frecuencia de los aspectos del Ambiente de trabajo.....	38
Tabla 8. Distribución de frecuencia de los aspectos Socio laborales.	39
Tabla 9. Niveles de correlación para estadígrafo Rho de Spearman	40
Tabla 10. Correlación entre Teletrabajo y Calidad de vida laboral	41
Tabla 11. Correlación entre las Funciones realizadas de forma Virtual y Calidad de vida laboral.....	42
Tabla 12. Correlación entre Uso de tecnologías de la información y la comunicación y Calidad de vida laboral.....	43
Tabla 13. Correlación entre Autoprogramación y Calidad de vida laboral.....	44

Índice de gráficos y figuras

Figura 1.Diagrama de barras del teletrabajo.	32
Figura 2.Diagrama de barras de las funciones relizadas de forma virtual.	33
Figura 3.Diagrama de barras del uso de tecnologías de la información y la comunicación.	34
Figura 4.Diagrama de barras de la autoprogramación	35
Figura 5.Diagrama de barras de la calidad de vida laboral.	36
Figura 6.Diagrama de barras de los aspectos individuales.	37
Figura 7.Diagrama de barras de los aspectos del ambiente de trabajo.	38
Figura 8.Diagrama de barras de los aspectos socio laborales.	39

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y calidad de vida laboral en la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica orientada, diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional. La población estuvo conformada por 40 trabajadores de la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC. Los resultados obtenidos demostrarán que el 60.0% de los encuestados manifiestan que el teletrabajo esta en un nivel regular; al igual que el otro 47.5% de los encuestados manifiestan que la calidad de vida laboral es regular. En tanto, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue 0,848 y la significancia bilateral fue 0.000; donde se concluye existe relación positiva entre el teletrabajo y calidad de vida laboral en la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022, obteniendo una correlación positiva alta.

Palabras clave: Teletrabajo, calidad de vida laboral, teoria de recursos de Barney

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between teleworking and quality of working life in the Human Management Department of Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022. The methodology used was of quantitative approach, basic oriented type, non-experimental design of transversal cut and correlational level. The population consisted of 40 workers of the Human Management Department of Farmacias Peruanas SAC. The results obtained showed that 60.0% of the respondents stated that teleworking is at a regular level; as well as the other 47.5% of the respondents stated that the quality of working life is regular. Meanwhile, the Spearman correlation coefficient obtained was 0.848 and the bilateral significance was 0.000; where it is concluded that there is a positive relationship between telework and quality of working life in the Human Management Department of Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022, obtaining a high positive correlation.

Keywords: Telework, quality of work life, Barney's resource theory

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, vemos la masificación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que contribuyen a la creación y transformación de las organizaciones y la evolución de las dinámicas de trabajo. Facilitan “la implantación de nuevos modelos organizativos, estratégicos y de gestión para facilitar el acceso a nuevos entornos y la creación de nuevos mercados y modelos de negocio”.

A nivel internacional, según el Portal Forbes (2019), refiere que la industria farmacéutica en México tiene el 12% de colaboradores que están contentos en su puesto de trabajo, el 60% están insatisfechos y el 28% manifiestan estar descontento con su puesto laboral. Se considera que, una de las causas de la insatisfacción laboral es la angustia, por la carga de trabajo. Según la Academia Internacional de Teletrabajo para América Latina y el Caribe (2017), En Latinoamérica debido al constante crecimiento de la tecnología, y del avance en la información como en la comunicación, el teletrabajo empezaba a surgir como una nueva modalidad de empleo en algunos sectores; estas cifras se ven reflejadas tal es el caso de Brasil y Chile; que tienen un porcentaje de 16.2% y 10% de empresas que implementaron esta modalidad de jornada laboral; mientras que en Ecuador el teletrabajo se volvió emergente a finales del 2020, con un total de 286 401 trabajadores en el sector público y 155 208 en el sector privado.

A nivel nacional, el crecimiento de la industria farmacéutica va teniendo mayor importancia y mejores avances de manera significativa, los cuales representan cifras que hacen estimar crecimiento y sostenibilidad a pesar de la pandemia de la Covid-19. Sin embargo, debido al impacto ocasionado por la pandemia en el 2020, muchos sectores han tenido variaciones, en cuanto a su producción y rentabilidad, trayendo consigo nuevos retos para las organizaciones; tal es el caso, de las empresas farmacéuticas en Perú, según las estimaciones de ADIFAN, el sector farmacéutico no tuvo un crecimiento siendo su cifra del 0%; aunque la demanda de medicamento se vio beneficiada, gracias a la necesidad de la población, el sector no sufrió ningún cambio, ya que en su mayoría, son los productos importados la que tuvieron mayor realce de adquisición (Oblitas, 2021).

Mientras tanto, el trabajo remoto ha demostrado ser una herramienta importante para el desarrollo empresarial. Incluso en condiciones normales, los beneficios incluyen un tiempo de viaje reducido. Los empleados pueden concentrarse en su trabajo sin que les molesten las distracciones de la oficina y pueden lograr una vida laboral saludable. El trabajo remoto brinda a los empleados horarios de trabajo flexibles y la libertad de trabajar afuera. También puede generar riesgos que deben tenerse en cuenta y evitarse, como el aislamiento (especialmente para quienes viven solos) y la pérdida de contacto con los compañeros de trabajo. (Camacho y Barrios, 2022).

En el ámbito local, las empresas farmacéuticas han generado una mejor capacidad de tener abastecidos sus boticas debido a la alta demanda, esto debido a la situación actual y la incertidumbre en cuando al sector salud. Farmacias Peruanas es una empresa enfocada específicamente en la comercialización de medicamentos y cuidado personal, por lo que cuenta con variedades de productos de marca y genéricos al alcance de consumidor. Reconocida a nivel nacional cuenta con más de 3500 locales en Lima y provincias, sus marcas INKAFARMA y MIFARMA han logrado posicionarse en el mercado nacional, fidelizando a sus clientes con promociones y precios bajos. Debido a la coyuntura actual de la Covid-19 muchas empresas en el mundo optaron por el trabajo remoto para continuar con sus labores con normalidad. En Farmacias Peruanas SAC, enfocándonos a la dirección de Gestión Humana, el cambio del sistema a Teletrabajo de manera intempestiva generó que el colaborador desarrolle un nuevo estilo de vida laboral, teniendo resultados positivos en primera instancia. Al pasar el tiempo y mediante una encuesta aplicada por el área de Comunicación y Desarrollo en julio 2020, se dio a conocer que existe una sobrecarga laboral en las funciones que desarrollan los colaboradores en relación al trabajo presencial, lo que ha deteriorado su estilo de vida.

En tal sentido, determinando la necesidad que tienen los colaboradores de la empresa. Ante ello se planteó dentro de nuestra investigación la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre el teletrabajo y calidad de vida laboral en la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022? Y teniendo como preguntas específicas: ¿Qué relación existe entre funciones realizadas de forma Virtual y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022?,

¿Qué relación existe entre uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022?, ¿Qué relación existe entre la autoprogramación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022?

En cuanto a la justificación del estudio, su justificación teórica es que promete proporcionar un marco teórico para el teletrabajo en relación con la Teoría General de Sistemas aplicada a las organizaciones y la Teoría de los Recursos, con el fin de contribuir a la literatura identificando la interdependencia de estas variables según la gestión humana de las organizaciones en estudio. La justificación práctica es que el aporte de este estudio pueda ser utilizado por empresas y emprendimientos del rubro, lo que permitirá tomar decisiones y acciones estratégicas para promover un ambiente favorable que genere una calidad de vida laboral positiva para cada colaborador en un determinado campo. Administra las unidades organizacionales y las alienta a dar lo mejor de sí en su trabajo con un sentimiento que está en línea con el éxito de la organización, lo que se traduce en mayores ganancias. La justificación metodológica, se basó en un trabajo de investigación con un diseño no experimental, correlacional de tipo básica orientada para lo cual se construyó un instrumento para recabar la información, ya que fueron validados y se determinó su confiabilidad para obtener resultados consistentes. Es así que posibilitará edificar mecanismos actualizados basados en las contribuciones teóricas de diversos especialistas en la rama de las variables. Se espera que la encuesta actúe como guía y dirección para los líderes empresariales con respecto al teletrabajo y la calidad de vida laboral. En términos de legitimidad social, ya que los resultados obtenidos beneficiarán tanto a las empresas de investigación y otras instituciones de la industria, como a la sociedad. Una buena vida laboral es sinónimo de rentabilidad y desarrollo, ya que tendrán los conocimientos para tomar decisiones dentro de RRHH y buscar la mejora continua día a día.

En base a lo observado se planteó como objetivo general: Determinar la relación existe entre el teletrabajo y calidad de vida laboral en la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022, y como objetivos específicos: Determinar la relación entre funciones realizadas de forma Virtual y

calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022, Determinar la relación entre el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022, Determinar la relación entre la autoprogramación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022.

De nuestras interrogantes se desprendieron, en primer lugar la hipótesis general que: Existe relación positiva entre el teletrabajo y calidad de vida laboral en la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022. Y de manera específica: existe relación positiva entre funciones realizadas de forma Virtual y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022, existe relación positiva entre uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022, existe relación positiva entre la autoprogramación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para enfatizar sobre los variables de estudio y su relación en diferentes aspectos organizacionales se revisaron diferentes revistas científicas. Para avalar la investigación se ha llevado a cabo la averiguación de estudios pasados de tesis con las cambiantes del tema propuesto, a nivel internacional hemos encontrado los siguientes trabajos previos.

A nivel internacional, Moreno et al. (2018) realizaron un estudio en la que analizaron el impacto del teletrabajo en la calidad de vida de los asistentes técnicos de Colvatel SAC; El estudio es cuantitativo, con enfoque empírico, junto con análisis teórico y conceptual de variables, se seleccionó una muestra de 20 trabajadores del rubro soporte técnico; Para recopilar datos, la encuesta se utiliza como herramienta de recopilación de datos; Como resultados se obtuvo, que indican que el 72% de los empleados se sienten satisfechos y crean un mejor rendimiento cuando trabajan de forma remota, el estudio concluye que, para combatir los cambios creativos de la nueva era, las empresas pueden optar por trabajar de forma remota, lo cual es conveniente. reduce el ausentismo y crea una mayor productividad por parte de los empleados.

Así mismo, Camacho y Barrios (2022), realizaron un estudio titulado "*Teleworking and technostress: early consequences of a COVID-19 lockdown*", Este artículo analiza la evolución de los técnicos remotos a lo largo del tiempo, así como su efecto en la felicidad laboral a lo largo del tiempo. El modelo de investigación propuesto se probó mediante un estudio longitudinal basado en encuestas de personas obligadas a cambiar al teletrabajo en medio del bloqueo de COVID-19 en dos momentos (T0 y T1). Los resultados indicaron que dos factores estresantes tecnológicos (el conflicto del trabajo desde casa y la sobrecarga de trabajo) crearon estrés entre los teletrabajadores, lo que redujo su satisfacción con su trabajo con el trabajo remoto y la conciencia del desempeño laboral. Además, los teletrabajadores experimentaron dos tipos de tecnología a largo plazo: un efecto sinérgico (es decir, un factor estresante que produce estrés en T1) y un efecto causal inverso acumulativo (es decir, el estrés en T0 tiene un efecto sobre los factores estresantes en T1). Estos hallazgos contribuyen a la literatura sobre

percepción, trabajo y tecnología al proporcionar una comprensión más completa del teletrabajo y sus posibles efectos acumulativos a lo largo del tiempo. Conocimientos prácticos proporcionados para gestionar el estrés tecnológico durante la transición y la permanencia en el trabajo remoto.

Por otro lado, Hook et al. (2020) en su artículo titulado "*A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking*" Su objetivo es identificar las condiciones bajo las cuales el trabajo remoto conduce a una reducción en el consumo neto de energía en toda la economía y bajo las cuales los beneficios pueden verse contrarrestados por efectos no deseados. El documento resume los resultados de 39 estudios piloto, identificados a través de una búsqueda exhaustiva de 9000 artículos publicados. 26 de 39 estudios encontraron que el trabajo remoto reduce el consumo de energía, y solo 8 estudios encontraron que el trabajo remoto aumenta o tiene un efecto neutral en el consumo de energía. Sin embargo, las diferencias en la metodología, el alcance y los supuestos de los diferentes estudios dificultan la estimación del "promedio" de ahorro de energía. La principal fuente de ahorro es la reducción de la distancia de viaje al lugar de trabajo, con el potencial de contribuir aún más a la reducción del consumo de energía en la oficina. Sin embargo, estudios más rigurosos que incluyen más efectos (p. ej., desplazamientos fuera del trabajo o uso de energía en el hogar) generalmente muestran ahorros más bajos. A pesar del juicio generalmente positivo de separar las telecomunicaciones como un ejercicio de ahorro de energía, todavía hay mucha incertidumbre y ambigüedad sobre sus beneficios reales o potenciales. Estos se relacionan con la medida en que trabajar desde casa puede conducir a un aumento inesperado en los viajes fuera del trabajo y el consumo de energía en el hogar que puede superar los beneficios de la reducción de los desplazamientos. Los datos disponibles muestran que los ahorros de energía en toda la economía suelen ser modestos y, en muchos casos, negativos o inexistentes.

Por su parte, Karácsony, (2021) realizó un artículo titulado "*Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19*". El estudio tuvo como objetivo fue evaluar cómo el trabajo tradicional ha cambiado a home office en Eslovaquia. La encuesta examina si los trabajadores eslovacos están satisfechos con trabajar desde casa. La encuesta se realizó en diciembre de 2020, cuando Eslovaquia experimentó una segunda ola de

coronavirus. Con base en los resultados obtenidos, encontramos asociaciones significativas entre la satisfacción del trabajo remoto y la satisfacción del salario, el resguardo administrativo y la autonomía en las funciones. Según los resultados obtenidos, los métodos de trabajo a distancia introducidos por el coronavirus tuvieron un claro impacto positivo en la satisfacción laboral de los trabajadores eslovacos evaluados. Gracias al teletrabajo, no solo ha mejorado la relación entre mi jefe y mis subordinados, sino también el equilibrio entre la vida dentro del aspecto personal y laboral.

A nivel nacional, Suarez (2020), realizó una encuesta para determinar la relación entre el teletrabajo y la calidad del servicio de una institución pública de la ciudad de San Pablo; La herramienta de recolección de datos utilizada fue una encuesta por muestreo a 40 empleados de la UGEL. Como resultado, el trabajo remoto tiene una relación significativa con la calidad del servicio, lo que significa que cuanto mayor sea la eficiencia de la gestión del trabajo remoto, mejor será la calidad del servicio. Como conclusión se determina que al implementar el trabajo remoto en la UGEL de San Pablo se tiene una calidad de servicio óptima.

Así mismo, Luna y Becerra (2021), realizaron una investigación para determinar la relación del teletrabajo con las dimensiones de las condiciones laborales del recurso humano en Indecopi, el diseño utilizado para el estudio fue no experimental, con un enfoque descriptivo correlacional, la muestra de estudio estuvo conformada por 30 colaboradores que vienen trabajando en esta modalidad; se utilizó la encuesta y la entrevista como instrumento de recolección de datos. Se obtuvo como resultado que en la primera etapa de la implementación del teletrabajo se aprecia disminución en cuanto a los costos de ejercicio y el incremento de la productividad, se observó una deducción de estrés entre otros; en conclusión, las condiciones de recursos humanos fueron mejoradas con la implementación del teletrabajo, el cual se puede mencionar como una experiencia innovadora y rentable, teniendo beneficios importantes para la gestión pública.

Por su parte, Figueroa (2022), en su estudio realizado para determinar la influencia del teletrabajo en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de telefonía, se realizó una investigación de alcance explicativo correlacional; se obtuvo como muestra 80 colaboradores de un área designada, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. Se obtuvo como resultado

que el 70% de los colaboradores indican tener sobrecarga laboral; sin embargo, los colaboradores están satisfechos con la modalidad del trabajo, ya que les permite conectarse de cualquier lugar, permitiéndoles tener más tiempo familiar y al mismo tiempo responsabilidad laboral, se concluye que el home office influye precisamente con el desempeño laboral.

Por otro lado, Salgado (2020) realizó un estudio con el objetivo de analizar la situación del teletrabajo en el momento de la crisis sanitaria del Covid-19, en una firma auditora de Lima, el estudio tuvo un enfoque cualitativo, se utilizó la descripción, interpretación y como instrumento de recolección de datos la entrevista. datos. Ante ello y como resultado, la empresa no contaba con un sistema sólido de implementación que le permitiera trabajar de forma remota, concluyendo que, aún sin un sistema de teletrabajo, los empleados aún podrían aprovechar la situación, Experiencia positiva para la empresa.

Así mismo Soto (2020), En su investigación determinó en la Corte Suprema de Lima el vínculo entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los trabajadores. Como herramienta de recolección de datos se realizó una encuesta a una muestra de 02 empleados correspondientes a las empresas encuestadas. Como resultado, la prueba estadística chi-cuadrado de Pearson encontró una asociación significativa entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral, aceptando la hipótesis H1. Se concluyó que los estados emocionales de los trabajadores mejoraron en condiciones de teletrabajo, resultando en niveles óptimos de satisfacción laboral.

Finalmente, Pacheco (2021), realizó un estudio para determinar el impacto del teletrabajo en la productividad de los operadores turísticos en Perú. Este estudio es un estudio cuantitativo, no empírico con un enfoque correlacional para la recopilación de instrumentos. La recopilación de datos fue un estudio utilizando una muestra de 32 gerentes de los principales operadores turísticos. Los resultados obtenidos muestran que existe una correlación entre el trabajo a distancia y la productividad de las empresas con un valor de 0,672 y un nivel de significancia de 0,000. Se concluyó que los tour operadores representan la relación entre productividad y teletrabajo. Este sabe que el trabajo remoto es más productivo cuando se trabaja en condiciones óptimas.

Por otro lado, las teorías usadas con respecto al teletrabajo se mencionan a La Teoría General de Sistemas de Bertalanfy; Broks (2016) menciona que toda acción o fenómeno actúa como un sistema, el cual contiene varios elementos que se interconectan como un todo y se relacionan con otros sistemas, ya sea de manera jerárquica o por categorías. En las mismas líneas, Martín (2018) alude que los sistemas están inmersos al funcionamiento digital, los cuales generan que al momento de interpretar los fenómenos y procedimientos sean cada vez más precisa a la realidad objetiva, por lo que brinda mayores niveles de complejidad como representación de la misma realidad.

Por su parte, Carnicer et al. (2005), menciona la Teoría de Recursos de Barney, hace un énfasis en los recursos internos de la empresa como fuente de ventaja competitiva para el desarrollo del teletrabajo, tales como los recursos humanos y el empleo de los recursos tecnológicos para comunicarse (TIC); puesto que se centra en cuestiones administrativas para generar una organización flexible que permita contar con recursos valiosos para su desarrollo.

Así mismo, la Teoría de Agencias según Buirra, (2012), señala que esta teoría describe la relación entre el dueño o el gerente y el agente o colaborador, desde un ángulo de conjetura grupal, esta razón tiene un sustento en el convenio entre ambas partes de realizar las funciones encomendadas por un intercambio monetario remunerativo acorde a lo que el agente realice.

Por otro lado, la Teoría del Comportamiento Planeado Gadow, (2013) alude que esta teoría estudia el comportamiento del individuo, sus actitudes, la ética y normas subjetivas las cuales definen la actitud del miembro de la empresa hacia determinadas responsabilidades. Martín (2018) menciona que el comportamiento del trabajador que realiza sus funciones a distancia esta influenciada por la colaboración del uso de la tecnología de la comunicación, con herramientas primordiales para el cumplimiento de las funciones designadas, bajo a responsabilidad de la seguridad de información. En las mismas líneas, se confiere que el avance tecnológico de la comunicación ha permitido vincular nuestras funciones con las respectivas herramientas digitales, para ser más eficientes en cuanto al desarrollo de cada función.

Respecto a la segunda variable se toma en consideración a la Teoría de los Sistemas Técnicos, Pérez (2016) menciona que la empresa es considerada como un

órgano abierto compuesto por un par de factores el técnico y social; los cuales tienen como objetivo crear un sistema de trabajo que cubra las necesidades sociales de los trabajadores, junto a los factores tecnológicos, y la manera de como influye dentro de su entorno. Es por ello que, se busca crear puestos de trabajo, que les permita utilizar todas sus habilidades, con el fin de interactuar y hagan posible el aprendizaje y el desarrollo de personas.

Por otro lado, Torres, (2018) menciona a la Teoría de la Función de la Producción Social, establecida por Verbrugge, en la cual indica que todo individuo procura optimizar dos objetivos, tales como el bienestar físico y bienestar social. Y para satisfacer dichas necesidades el individuo debe considerar, el confort; el afecto; estatus; y manifestar su conducta. Dentro de ello, se manifiesta que las personas escogen y manipulan a conveniencia estos aspectos, de forma que puedan optimizar su calidad de vida.

Por otro lado, El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo fue establecido con la finalidad de asegurar un compromiso transparente del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores, generando una armonía entre lo que se realiza y se planifica. Así mismo, propone el mejoramiento continuo, con mecanismo que garantice mejorar la autoestima y fomentar un clima laboral eficiente con la finalidad de promover la cooperación de los colaboradores, además tiene por obligación propiciar una cultura preventiva antes los posibles riesgos laborales, teniendo en cuenta la participación de toda la organización, y que, a su vez, se interioricen los conceptos de prevención, seguridad y salud en el ámbito laboral (Decreto supremo 005 2012 TR, 2012, p. 8).

Como parte del principio de precaución, los empleadores se aseguran de que se creen herramientas y condiciones para proteger el trabajo en el lugar de trabajo, independientemente de la relación comercial, la prestación del servicio o el alcance. Deben considerarse los factores sociales, ocupacionales y biológicos de las diferencias de género, y las dimensiones de género deben incluirse en los procesos de evaluación y prevención de riesgos para la salud en el trabajo (Decreto supremo 005 2012 TR, 2012, p. 7).

En relación al marco legal de la investigación, podemos señalar la ley N°30036 define: “El trabajo a distancia se caracteriza por la realización de tareas subordinadas en la empresa con la que se mantienen relaciones laborales, utilizando medios informáticos, de telecomunicaciones y similares, si el empleado no dispone de presencia física a su discreción Control horario y seguimiento del trabajo. Los elementos que ayudan a caracterizar la naturaleza subordinada de dicho trabajo incluyen métodos físicos e informáticos proporcionados por el empleador, dependencias tecnológicas y propiedad de los resultados” (Presidencia de la República del Perú, 2016).

Según la Ley n° 31572, El Departamento del Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Oficina de Seguridad y Salud Ocupacional, elabora formularios de autoevaluación como mecanismo alternativo de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos; y publica una guía general de salud y seguridad que los empleadores y los teletrabajadores deben tener en cuenta al diseñar el teletrabajo. Opcionalmente, de mutuo acuerdo entre el empleador y el empleado o empleado o teletrabajador, puede implementar un mecanismo de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos mediante un formulario de autoevaluación. Los teletrabajadores solo deben usar este mecanismo después de recibir capacitación y orientación de su empleador (Decreto Supremo 004-2019-JUS)

Por su parte, Bellido (2006) alude que el avance tecnológico nos ha inducido a trabajar de forma distinta, nos hemos acostumbrado a trabajar bajo sus características y funcionalidades, condicionándonos a estar sometidos a las innovaciones y facilidades que genera utilizar las herramientas adecuadas para realizar nuestras actividades diarias, tanto personales como organizacionales. El teletrabajo como el uso de información y tecnología (celulares, laptop, etc) para trabajar fuera de las instalaciones de la empresa, también indica que esto debe de ocurrir mediante un acuerdo voluntario entre empleado y empleador, en dicho acuerdo se debe de tocar temas como horario de trabajo, materiales de trabajo.

Buira (2012), menciona que el teletrabajo es conocido comúnmente como trabajo remoto o e-trabajo desde la forma organizacional, se refiere al cumplimiento

de las actividades afectadas por una remuneración o la prestación de servicios teniendo como apoyo la ejecución de tareas utilizando herramientas tecnológicas de intercambio de información, bajo los lineamientos del contrato entre el colaborador y empleador; donde se estipula que las funciones serán realizadas de forma virtual, sin tener la necesidad de contar con la asistencia del colaborador dentro de las instalaciones de la empresa.

Así mismo, Hook et al. (2020), hace mención el aporte teórico de Jack Nilles, padre del teletrabajo, que alude que, el teletrabajo es la ejecución de las funciones laborales a distancia, dentro del cual los trabajadores cumplen sus funciones distantes a los espacios físicos de la empresa; utilizando las TIC con el fin de realizar las funciones en cualquier momento y lugar. Del mismo modo, demostró que al utilizar las tecnologías, las personas pueden trabajar desde casa sin tener que ir a sus oficinas, reduciendo así en gran medida los problemas de comunicación, tráfico y contaminación. Además, dijo que trabajar a distancia mejora el estilo de vida de los trabajadores y mejorando al mismo tiempo la oportunidad de mantener la calidad del trabajo en las empresas.

Según Estupiñán et al., (2019) define al teletrabajo como la ejecución de las funciones laborales fuera del lugar físico donde se establecen y designan las funciones. Por lo tanto, para la ejecución de las actividades de teletrabajo se requiera el uso de la TIC, para ejecutar diferentes actividades establecidas. En las mismas líneas, Martínez et al., (2017) define al teletrabajo como un modelo de organización laboral, que utiliza la TIC como soporte para la ejecución eficiente de las tareas direccionadas a la empresa o la locación de servicios de terceros (p. 5).

El teletrabajo está determinado en un acuerdo, entre el empleador y el trabajador, en cual se estipula realizar las actividad fuera de una oficina o instalaciones donde la empresa ejecuta sus funciones (Velásquez y Vera, 2018, p. 42). Abril et al., (2020), Menciona que, este trabajo recientemente implementado en las organizaciones en todo el mundo, tiene como objetivo otorgar al trabajador la posibilidad de trabajar de manera autónoma en diferentes lugares, sin tener una relación directa con su jefe inmediato o compañero de trabajo, haciendo uso único de los recursos tecnológicos.

Por otro lado, debido al cambio radical en la forma de realizar nuestras funciones con respecto al puesto de trabajo, se ha cuestionado el formato tradicional del trabajo, dando prioridad al trabajo remoto, como una nueva modalidad de relaciones laborales y estrategias de gestión, que a su vez cuestiona algunos límites legales y temporales del trabajo, en una perspectiva de calidad y competitividad que las empresas están decididas a alcanzar (Ramírez et al., 2021). Abril et al., (2020), Menciona que, este trabajo recientemente implementado en las organizaciones en todo el mundo, tiene como objetivo otorgar al trabajador la posibilidad de trabajar de manera autónoma en diferentes lugares, sin tener una relación directa con su jefe inmediato o compañero de trabajo, haciendo uso único de los recursos tecnológicos.

Iturralde & Duque, (2021) detallan que el teletrabajo evolucionara al pasar el tiempo e indica que es una forma de organización laboral usando como soporte las herramientas tecnológicas y que tiene como reducción el tiempo y la distancia, gracias al teletrabajo varios colaboradores han podido compartir momentos únicos con sus familiares, asimismo tiene sus pro y contra de ello.

Sin embargo, al analizar la producción científica en relación con el impacto del teletrabajo, se obtiene que en cuanto a los aspectos positivos y negativos, determinando las ventajas y desventajas, posicionan al teletrabajo en un factor poco favorable para las organizaciones, debido al escaso monitoreo y control de las funciones de los trabajadores, poniendo el duda la productividad de la misma (Aristizábal et al., 2021).

Así mismo, Figueiredo et al. (2021) menciona que el trabajo remoto permite a las identidades a organizar sus tiempos respecto a la productividad, teniendo como finalidad sus metas y obtener resultados a un determinado tiempo establecido, ya que el hecho de que el colaborador se beneficie con la ausencia de la empresa, su vínculo se hace más cercano, se crea un sentido de pertenencia. Por otro lado, Acevedo et al. (2021) mencionan que dentro del teletrabajo se puede realizar muchas tareas con eficiencia fuera de la oficina, las nuevas tecnologías han ampliado las posibilidades ejecuta las tareas con mayor rapidez y eficiencia.

Aristizábal et al. (2021) el teletrabajo está evolucionando la forma de integración de las empresas, ya que aumenta la eficiencia y mejora el estilo de vida del empleado, mejora el rendimiento y disminuye el estrés, esto se demuestra en la rentabilidad que las empresas demostraron en el tiempo del coronavirus. La implementación del teletrabajo a distancia, permite disminuir costos administrativos, teniendo en cuenta que solo se hace uso del sistema o plataforma operativa Duran y Romero (2021).

Por otro lado, la ejecución de las funciones laborales fuera del lugar físico, la ejecución de las actividades de teletrabajo se requiera el uso de la TIC para la ejecución de funciones y actividades establecidas. Forero et al. (2021), aluden que el trabajo a distancia, es considerado como una alternativa de flexibilización, teniendo en cuenta que la realización de sus funciones se ejecuta desde el domicilio de los colaboradores, la modalidad de teletrabajo otorga las mismas garantías, y beneficios al empleado, ya que cuentan con los mismos derechos.

El teletrabajo consiste en utilizar las (TIC) para la comunicación interpersonal entre los trabajadores y la empresa para realizar actividades para percibir una remuneración o prestar servicios a terceros sin contar con la necesidad de la presencia del colaborador en un espacio físico relacionado con la empresa (Ley N° 1221 de 2008).

Por otro lado, Escobedo (2020) menciona que la idea de que el trabajo presencial tiene ciertos estándares y condiciones que todos deben cumplir para que su trabajo diario sea efectivo y satisfactorio es algo desdeñoso. Al mismo tiempo, es algo complicado entender que estos requisitos han cambiado por múltiples condiciones en las que el mundo actual genera nuevos desafíos, formas de hacer, asociación y compartir conocimientos y servicios.

Del mismo modo, Uribe et al. (2021) alude que el trabajo tradicional sin duda requiere una forma esquematizada de competir, desarrollarse y alcanzar metas. Para presentaciones personales. Cumplimiento de los horarios específicos de la empresa. De actividades empresariales y laborales que dependen del consentimiento no de una sola persona, sino de muchas. Las actividades se

refieren a otros y son personalmente independientes del campo de la ley y la concesión de licencias.

Por su parte, Karácsony (2021) señala que, el teletrabajo tiene como premisa la importancia de cumplir objetivos en tiempos flexibles. Esto puede ser monitoreado y aprobado continuamente sin descuidar la autonomía y la responsabilidad de cada uno. Desde ambas perspectivas, el trabajo en equipo es importante y constantemente estamos monitoreando la integración del grupo conjunto y cómo se están desarrollando productos y objetivos que benefician a la empresa.

Sin embargo, la gran diferencia es que cuando se trabaja cara a cara, no siempre es necesario desarrollar habilidades TIC y siempre es un desafío para los teletrabajadores adaptarse a las nuevas condiciones para transformar su entorno virtual y la percepción sobre él (Iturralde y Duque, 2021). El teleworking es una forma flexible de mantener una relación laboral consistente en que los empleados realicen actividades profesionales durante la mayor parte de su jornada laboral sin su presencia física en la empresa. Cubre una gran variedad de actividades y se puede realizar a tiempo medio o completo.

La actividad del profesional dentro del teletrabajo supone el uso constante de diferentes medios de comunicación para la comunicación entre los teletrabajadores y la organización. Así mismo, Batista y Galeale (2021) mencionan que las nuevas (TIC) han ampliado el alcance del mundo laboral, aportando nuevas formas de comunicación y aprovechando los cambios que han ampliado las fronteras culturales. Esto ha reemplazado gradualmente a la presencialidad en las empresas y organizaciones, aumentando la interactividad para los trabajadores de ubicaciones remotas distintas a la ubicación física de la empresa.

Esto ha resultado en la convergencia de la tecnología y el mundo del trabajo. Esto los obligó a establecer una dinámica propia en torno a los servicios que prestaban durante este período, a favor del conocimiento generado en pro del nivel cualitativo de los recursos humanos disponibles para su óptimo aprovechamiento (García et al., 2021).

Figueiredo et al. (2021) menciona que la modalidad de teletrabajo permite a las empresas a organizar sus metas y ver resultados a corto y mediano plazo, ya que

el hecho de que el colaborador se beneficie con la ausencia de la empresa, su vínculo se vuelve más estrecho, se genera un sentido de pertenencia. Por otro lado, Acevedo et al. (2021) mencionan que dentro del teletrabajo se puede realizar muchas tareas con eficiencia fuera de la oficina, las nuevas tecnologías han ampliado las posibilidades ejecuta las tareas con mayor rapidez y eficiencia.

Aristizábal et al. (2021) el teletrabajo esta evolucionando la forma de integración de las empresas, ya que incrementa la productividad y mejora la calidad de vida del empleado, mejora el rendimiento y disminuye el estrés, esto se demuestra en la rentabilidad que las empresas demostraron en el tiempo del coronavirus. La implementación del teletrabajo a distancia, permite disminuir costos administrativos, teniendo en cuenta que solo se hace uso del sistema o plataforma operativa Duran y Romero (2021).

Forero et al. (2021) aluden que el teletrabajo, se presenta como una alternativa de flexibilización, teniendo en cuenta que la ejecución de las actividades se realiza desde el domicilio de los colaboradores, la modalidad de teletrabajo otorga las mismas garantías, y beneficios al empleado, ya que cuentan con los mismos derechos. ASi mismo, Ramírez et al. (2021) menciona que la importancia teletrabajo radica en el cumplimiento de las funciones encomendadas, aun sin contar con un estricto control presencial de la ejecución de las mismas, pero si con resultados óptimos en cuanto a rentabilidad y cumplimiento de metas.

El teletrabajo tiene sus raíces en el mundo globalizado desde los años 1970 durante la crisis del petróleo que enfrentaba Estados Unidos en ese momento. Con esto en mente, nació una propuesta para permitir que los empleados realicen algunas tareas desde casa. De esta nueva perspectiva de las relaciones laborales emerge un lenguaje de habilidades comunicativas que no puede ignorar el hecho de que la relación interpersonal en una empresa u organización es un elemento fundamental para las actividades de gestión (Figueiredo et al., 2021).

En sus inicios el teletrabajo solo representaba al trabajo a distancia o a domicilio, hoy en día existen diferentes modalidades que ofrece ventajas tanto al

trabajador como al colaborador; estas modalidades dependen de factores como, lugar de trabajo, el tipo de trabajo y la duración. Entre las más usuales se menciona a trabajo en casa, telecentros, trabajos satelitales y telecottages (Martín, 2018).

Para las dimensiones de teletrabajo se toma como referencia los aportes brindados por Martín (2018), el cual menciona que para la ejecución de las funciones del trabajo remoto es necesario contar con un lugar físico, por lo que se encuentra diseñado para desarrollar las actividades en cualquier lugar físico, mientras encuentre una comodidad para realizar sus funciones, lo mismo que se puede mencionar que las funciones se darán de forma virtual para cumplir con el objetivo empresarial. Así mismo, Gadow, (2013) alude que para la implementación de un nuevo sistema de ejecución de funciones es necesario ejercer un sentido de cambio.

La perspectiva de cambio, es producida por el ajuste interno de las empresas debido a la orientación de los procesos y cómo actuar ante y asimilar situaciones previstas. Estos procesos no deben ser implementados de la noche a la mañana, sino deben ser planificados como procesos en continua evolución, por ello es indispensable contar con una cultura flexible y adaptable para la gestión de cambio (León & González, 2020). El término teletrabajo se asocia con el trabajo realizado de forma remota utilizando las TIC para permitir que los resultados laborales de los empleados se obtengan en lugares distintos a su lugar de uso.

El teletrabajo también se documentó en las décadas de 1950, 1960 y 1970, cuando la ropa, los textiles, los zapatos, el embalaje y el ensamblaje hechos en casa no eran infrecuentes. (Bolaños y Vidal, 2021). Por otro lado, el concepto surgió cuando, en la década anterior a la de 1970, el estadounidense Jack Niles y sus colegas publicaron estimaciones del ahorro para la economía norteamericana al reducir los desplazamientos, es decir, al evitar los atascos. Resuelve el problema creando un centro de teletrabajo

Trabajo remoto e innovación organizacional. Por ello, la innovación organizativa es un elemento esencial en las organizaciones que se puede introducir para mejorar las competencias, hacer que estas organizaciones sean más competitivas en el mercado y adaptarse a los nuevos cambios respectivos dentro del mercado laboral (Forero et al., 2021). Por eso el trabajo remoto es tan

importante. Además de los procesos proporcionados, el teletrabajo no solo contribuye significativamente a la innovación organizacional, sino que también aumenta la productividad de cara trabajador, incluso ayuda a las organizaciones a proteger el medio ambiente a través de sus negocios.

Por otro lado, la Responsabilidad Social plantea que el hecho de que el uso del teletrabajo pueda funcionar, es decir, la falta de un control suficiente sobre la jornada laboral, debe ser más cuestionado, aunque esto no es así si el teletrabajador es más notorio cuando no gestiona su tiempo bien y, como resultado, trabaja más de su tiempo correspondiente. Teletrabajo y estilos de trabajo flexibles. La investigación sobre la flexibilidad laboral comenzó con Hart (1937) y Stigler (1939) quienes intentaron comprender cómo las fábricas podían producir resultados inesperados.

Del mismo modo, Galvão et al. (2022), quien mencionan que una de las ventajas del teletrabajo es que, dinamiza los procesos porque al utilizar una plataforma facilita la circulación de la información. Por otro lado, García Et al. (2019) menciona que una de las ventajas del teletrabajo es que disminuye el estrés y aumenta la productiva en los colaboradores.

Gásquez (2021) menciona que una de las ventajas del teletrabajo es el control de los gastos administrativos, estos se ven desde el gasto mobiliario hasta el riesgo de accidentes laborales y todo lo que implica a la oficina física. Guarín et al. (2021) aluden que el teletrabajo es ideal para la captación de profesionales calificados, según las áreas designadas, y tiende a reaccionar de mejor manera a un nuevo puesto de trabajo.

Gúzman (2018) menciona que el teletrabajo es importante porque lograr conciliar la vida familiar con la laboral al tener más tiempo de calidad con la familia y amigos. En perspectiva, el teletrabajo se asume, como un contrato psicológico que se encuentra entre el nivel de gestión y operativo, en el cual se busca establecer una negociación recíproca, entre el trabajador y la organización con el fin de cumplir con el desempeño de sus funciones desde su domicilio. Estos aspectos exponen a las organizaciones a diversos desafíos, provocando la

reevaluación de todos sus procesos y funciones cambiando sus sistemas organizacionales, alineándolas con el entorno emergente.

La primera investigación que se descubrió se publicó hace muchos años, pero fue solo en las décadas de 1980 y 1990 cuando el interés por tratar el tema comenzó a ganar impulso (Slack et al., 2020). La flexibilidad, entre los recursos humanos y los aspectos organizativos están estrechamente relacionadas cuando se trata de la capacidad de adaptación y adaptación al teletrabajo ante las incertidumbres que puedan surgir en el entorno laboral. Por lo tanto, el teletrabajo es una práctica que permite al talento humano a aumentar la flexibilidad organizacional y, como resultado, los empleados son flexibles.

Del mismo modo, las horas de trabajo pueden cambiar siempre que los teletrabajadores estén realizando sus tareas, es decir, siempre que estén coordinadas entre los teletrabajadores (Tenorio, 2021). Por ello, el teletrabajo se puede utilizar de forma más flexible, ya que no se producía de la forma habitual de modalidad. De todos modos, tenía que ceñirme a un horario fijo, por lo que era muy difícil ser flexible. Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Para (Quispe et al., 2021) la implementación de programas, el teletrabajo ofrece la flexibilidad de enseñar estrategias, generar nuevas estructuras a través de diversos procesos y posibilitar que las personas contribuyan y promuevan una sociedad que busca constantemente generar el compromiso con la comunidad empresarial, con la finalidad de crear una forma de sostenibilidad empresarial.

Así mismo, es el compromiso organizacional, que requiere del apoyo colectivo para poder demostrar la sostenibilidad empresarial. Esto se debe a que la tendencia de crear nuevas empresas para involucrar e integrar la sostenibilidad corporativa en sus organizaciones garantiza una mayor productividad laboral (García et al., 2021).

Asimismo, los investigadores afirman que el teletrabajo puede ayudar a mejorar la imagen de una organización dándole un toque moderno e innovador. Por ello, se introducen nuevas prácticas sostenibles de RRHH para mejorar las

organizaciones de teletrabajo (Velásquez y Vera, 2018). Trabajo remoto y TIC. Puesto que, están transformando los negocios en muchos aspectos dentro de la vida cotidiana, económica, social y laboral, y las organizaciones deben adaptarse a estos cambios.

Por lo tanto, la sindicalización y el teletrabajo se han convertido en fenómenos sociales que afectan el desarrollo económico y social, el sistema de organización del trabajo y, en última instancia, las condiciones de trabajo y el comportamiento cotidiano (Pacheco, 2021). Asimismo, también se conoce como teletrabajo a la realización de actividades remuneradas o la prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte principal la tecnología, es decir, las TIC, para lograr la parte de comunicación activa, convirtiéndose en una forma de organización del trabajo. También brinda una oportunidad para que las organizaciones ahorren costos al poder trabajar sin la necesidad de desplazarse como en los trabajos tradicionales.

Este tipo de trabajo también es muy importante. Porque el teletrabajo es parte de las demandas del mundo laboral. Su objetivo es organizar las cuestiones comunes, los recursos materiales y humanos, asegurando así el bienestar de los empleados y aumentando la productividad en las organizaciones y sectores empresariales.

Por último se toma los aportes de Royo y Signes (2021) quienes señalan que para la ejecución del teletrabajo es indispensable contar con (TIC), el papel del uso de las TICs posterior a su adopción, radica en que puede generar una ideología y buena praxis para que las organizaciones tengan un mayor provecho en el cumplimiento de sus funciones, la evolución constante de la tecnología nos hacen ser imprescindibles a ellas, ya que brindan un correcto desarrollo de la ejecución informática y comunicativa.

Al hablar de calidad de vida, podemos mencionar la satisfacción de vida, las relaciones sociales, la forma de ejecución de las funciones laborales que la persona experimenta durante sus actividades diarias; por ello, la calidad de vida es subjetiva

a las funciones del colaborador (Pérez, 2016). Así mismo, la calidad de vida es conocida como las influencias que se reflejan en la propia vida de la persona, tomando en cuenta las sensaciones, emociones y vivencias conectándose a los objetivos personales y profesionales.

Así mismo, Tejeda, (2014) define calidad de vida como exigencias que trastornan las condiciones emocionales, físicas, sociales y económicas de los empleados; por lo tanto, puede mejorar los aspectos internos de la organización. Teniendo en cuenta la importancia de los actores que ayudan a mantener la calidad de vida optiva, seguridad laboral saludable, se conceptualiza como un conjunto de normas desarrolladas por las organizaciones para proteger la salud de cada empleado, se enmarca en la necesidad instaurar la cultura preventiva en las organizaciones de modo que la salud ocupacional se autogestione, de igual manera busca reinstalar a los trabajadores a sus actividades posterior a un accidente o descanso medico; esto se logra con una capacitación constante del personal respecto a temática de la protección de su salud , ergonomía y el reconocimiento de riesgos.

Por otro lado, Pérez (2016) Señaló que la CVL es un conjunto de funciones a través de las cuales los empleados reciben beneficios de la organización de acuerdo con sus necesidades a través de mecanismos que les permiten tomar decisiones funcionalmente diferentes, especialmente el ambiente de trabajo. La existencia de un abanico de medidas que nos permiten garantizar la seguridad y el cuidado de los aspectos físicos y psicologicos que competen a los trabajadores al realizar determinadas actividades para las cuales la empresa ha contratado, demuestra que la responsabilidad con factor importante de proteger la protección y sostenibilidad de la salud ocupacional es responsabilidad de la salud. trabajadores e identificar la prevención como base para el pleno desarrollo de la organización.

Por su parte, Ivancevich et al. (2016) Dicen que la CVL es una idea que permite a las empresas a crear dignidad en el estilo de vida, siendo fundamental su cuidado. Se trata de transformar la cultura de una organización para mejorar la

salud de los empleados siendo lo más importante el estado físico y mental. De igual manera, algunos autores argumentan, que es una herramienta importante para las organizaciones porque aumenta la productividad. La CVL consta de cinco variables principales. Cómo la empresa resuelve los conflictos laborales, la influencia en el lugar de trabajo, los controles gubernamentales, el aspecto social en el lugar de trabajo y, en última instancia, las recompensas inherentes al trabajo que reciben los empleados. En determinadas situaciones y condiciones de trabajo, todo se manifiesta de cierta manera (Salvador, 2021).

Por lo tanto, la calidad de vida en el trabajo es un fenómeno bastante lento y puede investigarse mediante comparaciones estadísticas, correlaciones e investigación cualitativa. Sin embargo, a pesar de que CVL ha mejorado desde sus inicios, la gestión de algunas empresas en particular; por ejemplo, Los que tienen estructuras muy rígidas y susceptibles de cambio, principalmente los que controlan los sistemas de producción tradicionales como el tipo industrial. La aceptación de esta filosofía es mayor donde sirven (Cabrera, 2018).

Por esta razón, Carapaz & Zambrano (2019) la CVL tiene como objetivo construir fuertes relaciones sociales y psicológicas dentro de empresa y sus empleados. En tanto, la CVL, debe ser vista como parte integral del desarrollo de las capacidades y habilidades de los recursos humanos y la creación y el respeto de los derechos humanos básicos en la política de la empresa para cubrir todos los aspectos que afectan el comportamiento de los empleados. Por ejemplo: No funciona. Desempeño del trabajo, sistemas de trabajo, política de la empresa, métodos de dirección y gestión, estrategia organizacional o eficiencia y productividad.

En la sociedad moderna, el concepto de responsabilidad social impregna dentro de los aspectos que son parte del día a día del colaborador. Hoy, más que nunca, las organizaciones empresariales necesitan ser socialmente responsables con los miembros de la sociedad con quienes hacen negocios. (Forero et al., 2021). Este es un fenómeno bastante lento y puede investigarse mediante comparaciones estadísticas, correlaciones e investigación cualitativa. Sin embargo, a pesar de que

CVL ha mejorado desde sus inicios, la gestión de algunas empresas en particular

El término "calidad de vida laboral" proviene de una serie de aspectos que sobre salen cuando se brinda el soporte de protección de en factores físicos y psicológicos de las personas, y están señaladas por por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Las reuniones fueron desencadenadas por el fenómeno generalizado de "alienación de los trabajadores", que se caracterizó por huelgas de trabajadores en su mayoría nuevos en las nuevas plantas de Ford. General Motors se reúne en Ohio. Los participantes señalaron que este concepto no solo se refiere a la satisfacción laboral, sino que también incluye la participación en al menos algunos momentos de toma de decisiones, una mayor autonomía en las tareas del día a día, el rediseño del lugar de trabajo, el aprendizaje, la promoción y la satisfacción laboral.

Así mismo, Alvarado y Sablón (2021) esto incluye conceptos como el rediseño de estructuras y sistemas organizacionales relacionados con tipos específicos de trabajo. y ponte a trabajar. Los problemas de calidad del trabajo son cada vez más frecuentes en diferentes países, y la dirección y el tono del movimiento se han alejado del enfoque original del desarrollo organizacional (OD). Enfoques sociotécnicos y democracia industrial (DI). Debido a aspectos respctos a las ideologías dentro de los recursos humanos, la investigación en Europa se equiparó a la corriente humanista laboral, mientras que en Estados Unidos se mantuvo fiel a sus orígenes y se denominó movimiento CVL.

Por otro lado, la visión de la respecto a la calidad de vida dentro del trabajo es más interesante para los empleados porque proporciona un microanálisis de los factores específicos que componen los diversos entornos de trabajo en los que los individuos están directamente involucrados. Si la segunda teoría señala el peso de los aspectos relacionados con la vida cotidiana de los rabajadores dentro de las instala,ciones de la empresa y así asigna un papel importante a los empleados, en la perspectiva de la calidad del ambiente de trabajo, estos aspectos se equiparán con las condiciones de funciones y desarrollo de actividades subordinadas como partes de la estructura organizacional (Rabiul et al., 2022).

Aunque su fin común es fortalecer la calidad de vida laboral, los dos enfoques tienen objetivos diferentes. La visión, conocida como CVL psicológica, se trata

esencialmente de la forma de mantener, la satisfacción y el bienestar de los empleados respecto a su salud, poniendo las preferencias personales sobre las preferencias y objetivos de las organizacionales. Sin embargo, la visión de calidad de vida tiene una posición opuesta en el ámbito laboral. Esto significa incrementar la productividad y la eficiencia sobre todo, en lugar de satisfacer las necesidades y demandas de cada empleado individual (Vieira et al., 2021).

Bezerril et al., (2022) La definición de calidad de vida laboral (QOL) se complica respecto a las diferentes conceptualizaciones elucientes a el concepto está estrechamente relacionado con muchos aspectos del entorno laboral. También hay muchos campos diferentes, aspectos teóricos y en las diferentes áreas de investigación. Este conjunto de factores complica la conceptualización de CVL e impide el consenso sobre el tema. En consideración, Chiavenato (2018) especifica que la CVL es el mantenimiento y mejoramiento de un ambiente de trabajo optimo que proyecte una perspectiva de vida física, psicológica y social (Hevia et al., 2020).

Según Baitul (2012) Menciona que respecto a la variable referente al estilo de vida de trabajador, siendo conocido comúnmente como la escala de satisfacción de los colaboradores con la entidad en la que laboran. Es decir, una valoración del estado de felicidad y la evolución de las condiciones en las que se trabaja. Cabe señalar que esta opinión puede ser positiva o negativa.

Para Lastra et al. (2019) La Calidad de vida en el trabajo se define como la sensación percibida de bienestar que una persona experimenta, elementos y metas en varias dimensiones de su vida” consta de dos componentes: capacidad y satisfacción. Desde un aspecto referente a la situación laboral, la calidad de vida es crucial para la productividad de algunos trabajos porque describe las experiencias colectivas e individuales de las personas en el trabajo.

La calidad de vida en el trabajo se define como la sensación de bienestar percibido que experimenta la persona, subjetiva y objetiva en diversas dimensiones de su vida, a nivel individual, profesional y socioeconómico. profesional. (Platán, 2016).

Referente a las dimensiones de la calidad de vida laboral se toma los aportes de Platán (2016), quien menciona que las dimensiones se componen por los aspectos individuales, ambientes de trabajo y sociolaboral. Estas dimensiones están dirigidas según el estilo de vida respecto a cada persona y de cómo repercute en las decisiones y actitudes ante la sociedad. Contar con buena salud física y ausencia de enfermedades es fundamental para cumplir eficientemente las actividades diarias. Por otro lado, en cuanto a las percepciones psicológicas, se evalúa el estado cognitivo, emociones, pensamientos, sentimientos. En cuanto al aspecto social, se evalúa la relación con el entorno.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

El estudio fue de tipo básica orientada, el cual está destinada a brindar información científica de utilidad práctica pero no de manera inmediata, sino que recopilas datos de la realidad para el enriquecimiento de los conocimientos (Valderrama, 2015, p. 142).

El presente estudio, fue de tipo básica orientada porque se aplicó y utilizó diversos conocimientos adquiridos de teorías con la finalidad de comprobar las hipótesis planteadas.

Diseño de la Investigación

El diseño de investigación fue no experimental y se enfoca en analizar las relaciones que existen entre variables en un mismo lugar y tiempo debido a que las variables de investigación no cambian. Esto no cambia la naturaleza del problema. Es decir, observar fenómenos y luego analizar cómo ocurren en su entorno natural. (A. Barbosa et al., 2020). Es de tipo transversal, porque se analizó los datos recopilados de las variables en un tiempo determinado sobre una población y muestra.

Enfoque de investigación

El informe incluye un enfoque cuantitativo que utilizó herramientas para recopilar datos para probar hipótesis y crear patrones de comportamiento basados en métricas numéricas y análisis estadístico (Hernández et al. 2014).

Nivel de investigación

El alcance fue correlacional, porque las variables se relacionan mediante relaciones a través de patrones predictivos al grupo o fenómeno particular bajo análisis, por lo que deben medirse, describirse y analizarse hasta encontrar una correlación entre las relaciones entre las variables de estudio. (A. Barbosa et al., 2020).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Teletrabajo

Definición Conceptual

El teletrabajo es un trabajo que implica la autoprogramación en colaboración con las modernas tecnologías de la comunicación y requiere cambios organizativos para funcionar bien (Buirá, 2012, p.89).

Definición Operacional

Se midió mediante un cuestionario de 16 preguntas, de acuerdo con sus indicadores en escala ordinal de Likert.

Dimensión 1: Funciones realizadas de forma virtual, las funciones son realizadas de forma óptima, sin la necesidad de mantener presencia física en los espacios físicos de la empresa.

Dimensión 2: Uso de las TIC, para el desarrollo de las funciones, es necesario contar con las herramientas de las tecnologías de la información y la comunicación, permitiendo de esta manera realizar de forma óptima.

Dimensión 3: Autoprogramación, es el cambio de actitud y visión del empleado, en cuanto al desarrollo de sus funciones de forma presencial a realizarlos de manera virtual; se genera una necesidad de cambio.

En tal sentido, la variable del teletrabajo se medirá por tres dimensiones las cuales son:

Funciones realizadas de forma virtual; cuyos indicadores son: cumplimiento de metas, se refiere a los indicadores para denotar las metas establecidas; eficiencia de funciones, se refiere a la medición de la eficiencia e implementación de recursos.

Uso de las TIC; teniendo como indicadores: automatización, consiste en la utilización de sistemas para crear instrucciones y procesos repetibles dentro de las funciones; comunicación, se refiere al anexo universal de la información requerida por la empresa.

Autoprogramación; Los indicadores son: los niveles de autodisciplina del trabajador, se refiere a la capacidad del cumplimiento de sus funciones; nivel de

confianza de líderes.

Variable 2: Calidad de vida laboral

Definición Conceptual

La calidad de vida laboral se define como "la sensación de bienestar percibido que siente la persona, elementos subjetivos y objetivos en diversas dimensiones de su vida, tanto en el aspecto individual, laboral y socio laboral (Platán, 2016).

Definición Operacional

Se midió mediante un cuestionario de 11 preguntas, de acuerdo con sus indicadores en escala ordinal de Likert.

Platán, (2016) hace mención que la variable del teletrabajo cuenta con los siguientes elementos:

Dimensiones 1: Aspectos individuales, es el grado en la que los factores labores son compatibles con el rol familiar, generando un equilibrio tanto en lo personal y lo laboral del trabajador.

Dimensiones 2: Aspectos del ambiente del trabajo, son los factores que intervienen en el buen desempeño de las funciones, con influencia en la salud y bienestar físico y mental.

Dimensiones 3: Aspectos sociolaborales, es la manera de interactuar del colaborador, el sentimiento de libre expresión con sus superiores y compañeros de área.

Para la variable de la calidad de vida laboral se medirá por tres dimensiones las cuales son:

Aspectos individuales; cuyos indicadores son: equilibrio del trabajo, se refiere a la capacidad de equilibrio entre la familia y el aspecto laboral; motivación en el trabajo; se refiere a la capacidad de mantener la satisfacción en el trabajo.

Aspectos del ambiente del trabajo; teniendo como indicadores: condiciones y medio ambiente, se refiere a la comodidad y condición del espacio físico; seguridad y salud en el trabajo, se refiere a los aspectos que velan por la salud de los trabajadores.

Aspectos sociolaborales; cuyas dimensiones son: relaciones interpersonales, se

refiere a la capacidad de la interacción entre los miembros de la organización; retroalimentación, se refiere a la repetición de los procesos conductuales interpersonales.

Escala de medición

Para su medición de las variables, se empleó una escala ordinal tipo Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Para la investigación se consideró como población de estudio a todos los colaboradores de la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria 2022, que suman un total de 40 personas.

Criterio de inclusión

Todos los trabajadores que realizan sus funciones de forma remota y con 6 meses de antigüedad laboral.

Criterio de exclusión

No participaron aquellos colaboradores que cumplen sus funciones dentro de las instalaciones de la empresa y menores a 6 meses de antigüedad laboral.

Muestra censal

Se conformó por un total de 40 colaboradores que pertenecen a la Dirección de gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC.

Unidad de análisis

Se consideró como unidad de estudio, todos los colaboradores de la Dirección de gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Martins, (2018) Define los cuestionarios como métodos para la obtención de datos cuantitativos utilizados por los investigadores. Para ello, teniendo en cuenta la finalidad del estudio, se utilizó como método de recogida de datos un cuestionario. El objetivo de esta técnica es recabar datos para comprobar la relación que existe

entre el teletrabajo y la calidad de vida laboral, en la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022.

Instrumentos de recolección de datos

Según, Hurtado (2014), Un cuestionario es una forma de agrupar una serie de preguntas sobre un evento, situación o tema en particular sobre el cual el investigador desea información. En esta ocasión se utilizó un cuestionario para las encuestas realizadas a los colaboradores de la Dirección de Gestión Humana de la empresa Farmacias Peruanas, esto permitirá conocer la relación que existe entre el teletrabajo y la calidad de vida laboral de la empresa. En la investigación el cuestionario está estructurado por 27 preguntas.

Validez

La validez se refiere a qué tan bien una herramienta mide la variable que pretende medir, como lo describe Babby (2018). La validación de la herramienta estuvo a cargo de tres especialistas en gestión que evaluaron cada pregunta del cuestionario.

Confiabilidad

El coeficiente alfa de Cronbach se calculó a partir de una prueba piloto con 15 clientes. Así, las herramientas proporcionaron una buena consistencia interna en ambas variantes, como 0,724 para Teletrabajo y 0,724 para Calidad de vida laboral.

3.5. Procedimientos

La recolección de la información se llevó a cabo utilizando y aplicando un cuestionario a los colaboradores de la Dirección de Gestión Humana de la empresa Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, mediante una encuesta que por la coyuntura actual hemos visto la necesidad de realizarlo mediante un formulario de Google forms, por lo cual fueron enviados por medio de WhatsApp, con la finalidad de obtener los resultados de una manera rápida y precisa para el llenado de la encuesta. Se procedió a aplicar una hoja de cálculo, para que a partir de éstas obtener la información requerida.

3.6. Método de análisis de datos

Hernández et al. (2014), el propósito de la estadística descriptiva es determinar el valor o puntaje obtenido para una variable de estudio. El análisis estadístico inferencial se utiliza para probar hipótesis y estimar ciertos parámetros. En este estudio se utilizan técnicas de análisis estadístico descriptivo e inferencial. A continuación, se determina el valor alcanzado para cada variable y la estimación del parámetro de confirmación. En otras palabras, la información obtenida se procesa para responder preguntas de investigación que nos permitan aceptar o rechazar las hipótesis propuestas.

3.7. Aspectos éticos

El estudio utilizó los recursos necesarios para realizar la investigación de manera responsable y eficiente. La transparencia en la recopilación de resultados fue honesta, por lo que las respuestas de la encuesta no fueron manipuladas. Finalmente, la confidencialidad y seguridad otorgada a los entrevistadores respeta los lineamientos de la Universidad César Vallejo, que respeta la privacidad y establece que toda la información es puramente para fines académicos.

IV. RESULTADOS

4.1. Analisis descriptivo

Hernández et al., (2014); menciona que la Estadística Descriptiva o Deductiva, es la clasificación de los datos obtenidos de las observaciones de una manera ordenada. Permite simplificar los datos obtenidos, la misma que se constituyen en tablas y se representan en gráficos.

Variable del Teletrabajo

Tabla 1.

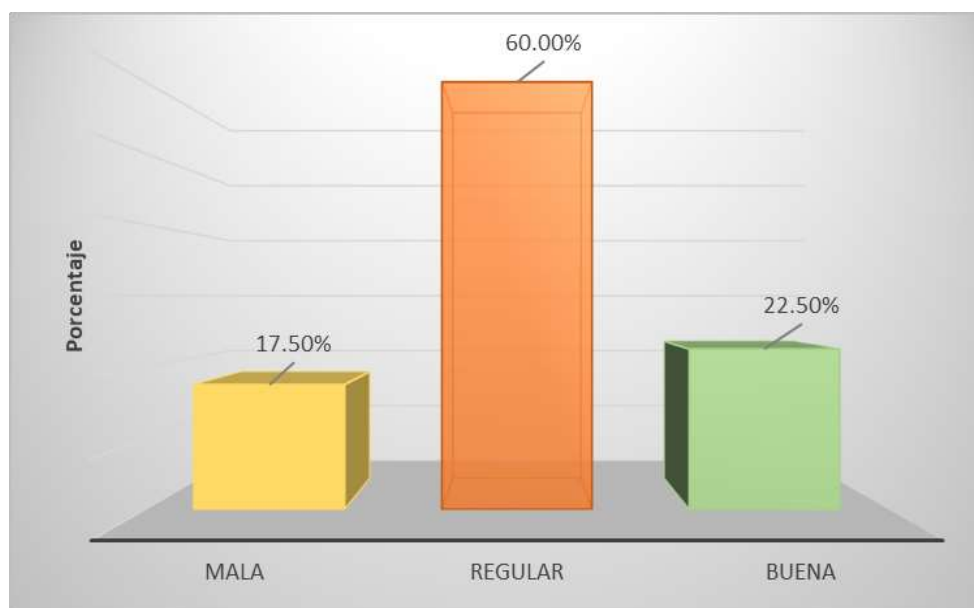
Distribución de frecuencia del teletrabajo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	7	17,5	17,5	17,5
REGULAR	24	60,0	60,0	77,5
BUENO	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Figura 1.

Diagrama de barras del teletrabajo.



En la tabla 1 y figura 1, Se ha demostrado que el 17.5% de los empleados

entrevistados en el Departamento de Recursos Humanos de Farmacias Peruanas SAC consideran que el trabajo a distancia es malo. Del mismo modo, el 60,0% de los encuestados piensa que es regular y el 22,5% piensa que es bueno.

Dimensión de las funciones realizadas de forma virtual

Tabla 2.

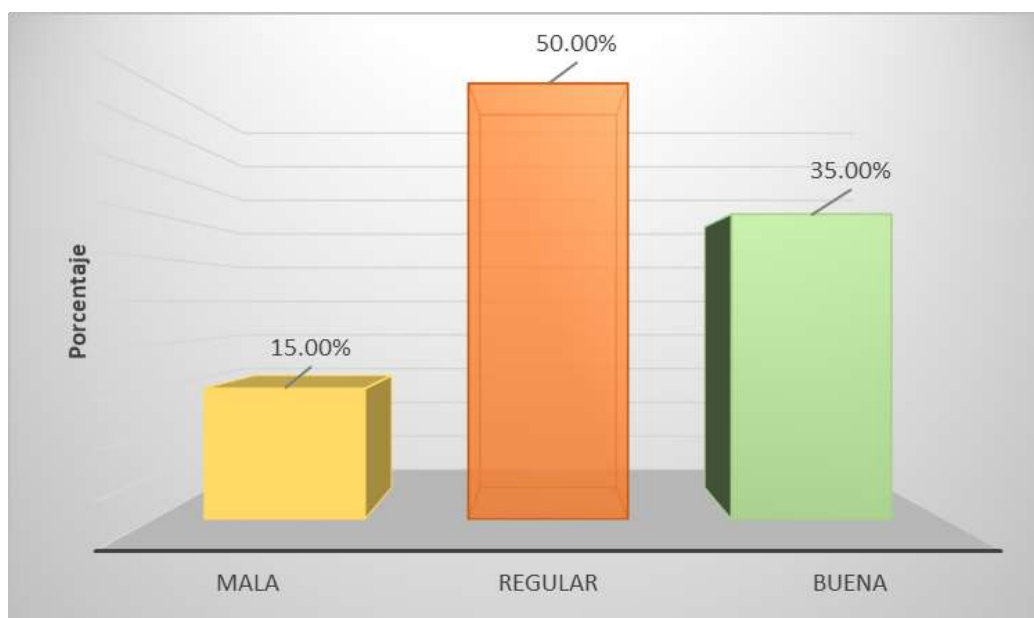
Distribución de frecuencia de las funciones realizadas de forma Virtual

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	6	15,0	15,0	15,0
REGULAR	20	50,0	50,0	65,0
BUENO	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Figura 2.

Diagrama de barras de las funciones relizadas de forma virtual.



En la tabla 2 y figura 2, muestra que el 15,0% de los encuestados considera que las funciones virtualizadas están en un nivel malo; El 50,0% dijo que era regular y el 35,0% bueno.

Dimensión del uso de tecnologías de la información y comunicación.

Tabla 3.

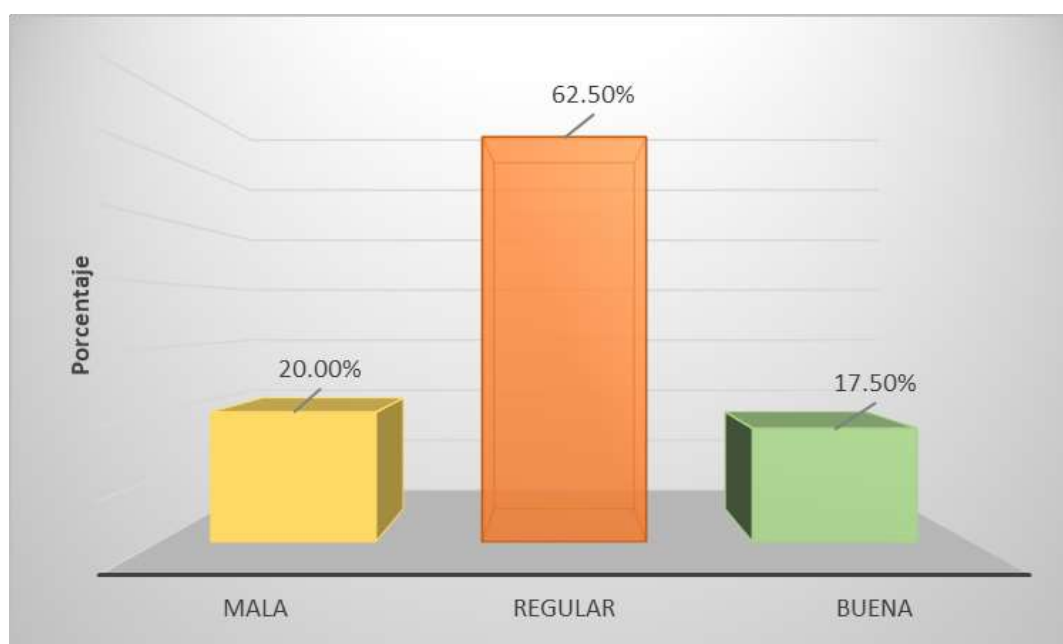
Distribución de frecuencia del uso de tecnologías de la información y la comunicación.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	8	20,0	20,0	20,0
REGULAR	25	62,5	62,5	82,5
BUENO	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Figura 3.

Diagrama de barras del uso de tecnologías de la información y la comunicación.



En la tabla 3 y figura 3, se muestra que el 20.0% de los colaboradores encuestados señalan que el uso de tecnologías de la información y la comunicación se encuentra en un nivel Malo; del mismo modo, el 62.5% consideran un nivel Regular y el 17.5% de un nivel bueno.

Dimensión de la la autoprogramación

Tabla 4.

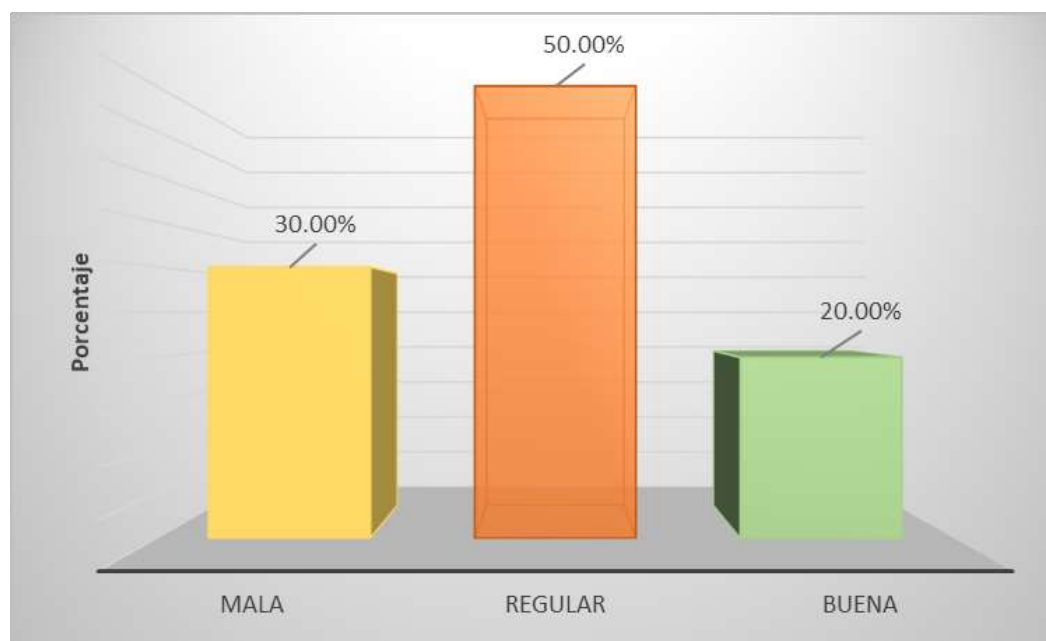
Distribución de frecuencia de la autoprogramación.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	12	30,0	30,0	30,0
REGULAR	20	50,0	50,0	80,0
BUENO	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Figura 4.

Diagrama de barras de la autoprogramación



En la tabla 4 y figura 4, se muestra que el 30.0% de los encuestados considera que la autoprogramación se encuentra en un nivel Malo; el 50.0% señalan que se encuentra en un nivel Regular y el 20.0% en un nivel Bueno.

Variable de la Calidad de vida laboral

Tabla 5.

Distribución de frecuencia de la calidad de vida laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	14	35,0	35,0	35,0
REGULAR	19	47,5	47,5	82,5
BUENO	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Figura 5.

Diagrama de barras de la calidad de vida laboral.



En la tabla 5 y figura 5, se muestra que el 35.0 % de los colaboradores encuestados de la Dirección de gestión humana de Farmacias Peruanas SAC, considera que calidad de vida laboral se encuentra en un nivel Malo. Así mismo, el 47.5% de los encuestados manifiestan que es Regular y para el 17.5% es Buena.

Dimensión de los Aspectos individuales.

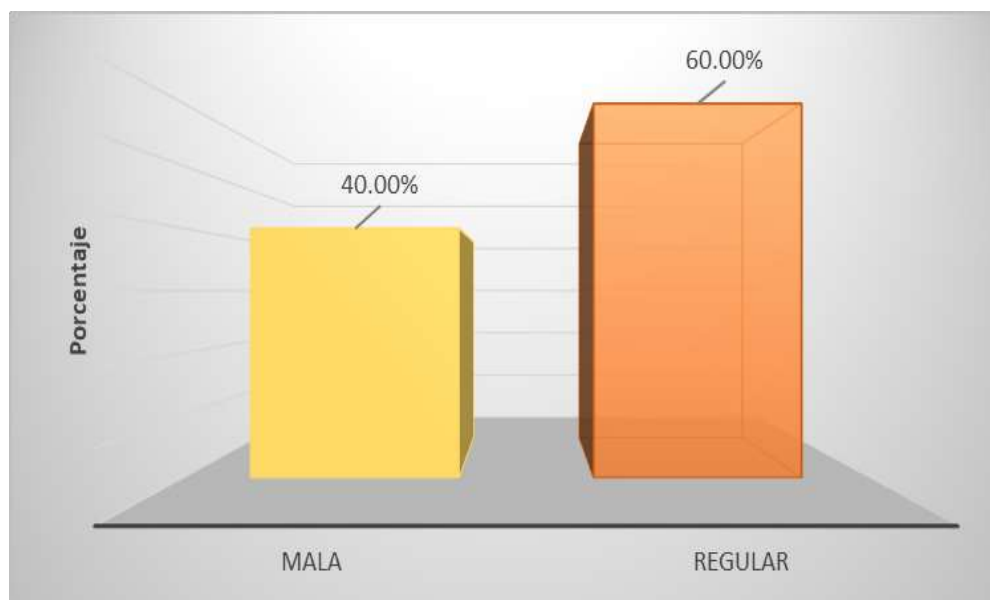
Tabla 6.

Distribución de frecuencia de los aspectos Individuales.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	16	40,0	40,0	40,0
REGULAR	24	60,0	60,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Figura 6.

Diagrama de barras de los aspectos individuales.



En la tabla 6 y figura 6, se muestra que el 40.0% de los encuestados considera que los aspectos individuales se encuentran en un nivel Malo y el 60.0% señalan que se encuentra en un nivel Regular.

Dimensión de los Aspectos del ambiente de trabajo.

Tabla 7.

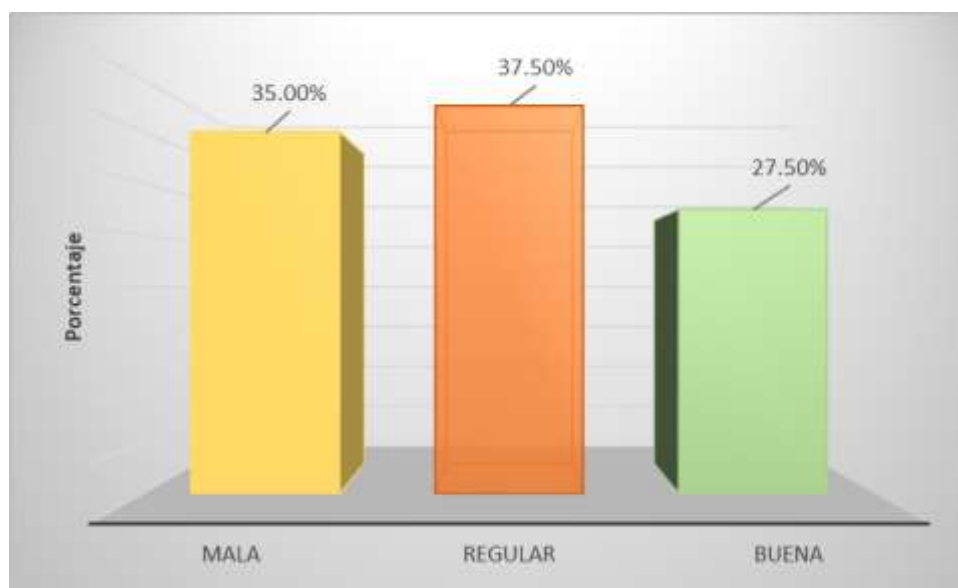
Distribución de frecuencia de los aspectos del Ambiente de trabajo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	14	35,0	35,0	35,0
REGULAR	15	37,5	37,5	72,5
BUENO	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Figura 7.

Diagrama de barras de los aspectos del ambiente de trabajo.



En la tabla 7 y figura 7, se muestra que el 35.0% de los colaboradores encuestados señalan que los aspectos del ambiente de trabajo se encuentran en un nivel Malo; del mismo modo, el 37.5% consideran un nivel Regular y el 27.5% de un nivel bueno.

Dimensión de los Aspectos socio laborales.

Tabla 8.

Distribución de frecuencia de los aspectos Socio laborales.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	17	42,5	42,5	42,5
REGULAR	12	30,0	30,0	72,5
BUENO	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaboración propia.

Figura 8.

Diagrama de barras de los aspectos socio laborales.



En la tabla 8 y figura 8, se muestra que el 42.5% de los colaboradores encuestados señalan que los aspectos socio laborales se encuentran en un nivel Malo; del mismo modo, el 30.0% consideran un nivel Regular y el 27.5% de un nivel bueno.

4.2. Análisis Inferencial

El análisis inferencial se evalúa según criterios de investigación para obtener resultados obtenidos de la muestra y generalizables a la población (Ramírez y Polack, 2020). Este tipo de análisis puede utilizar la información resultante para predecir el comportamiento. El coeficiente de Rho Spearman es una medida de la varianza de dos variables o la correlación entre las varianzas y los datos.

Tabla 9. Niveles de correlación para estadígrafo Rho de Spearman

Regla de decisión	Rango de Rho	Significado
Se rechaza la hipótesis Nula (H_0) y se acepta la H_1 si Sig. Bilateral $\leq 0,05$	-1 -0.9 a -0.99 -0.7 a -0.89 -0.4 a -0.69 -0.2 a -0.39 0.01 a -0.19	Correlación negativa grande y perfecta Correlación negativa muy alta Correlación negativa alta Correlación negativa moderada Correlación negativa baja Correlación negativa muy baja
	0	Correlación nula
Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la H_1 si Sig. Bilateral $> 0,05$	0.01 a 0.19 0.2 a 0.39 0.4 a 0.69 0.7 a 0.89 0.9 a 0.99 1	Correlación positiva muy baja Correlación positiva baja Correlación positiva moderada Correlación positiva alta Correlación positiva muy alta Correlación positiva grande y perfecta

Elaboración propia, basada en Szmidt & Kacprzyk (2010)

Nivel de Significancia:

Regla de decisión: Se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1) si, la Sig. Bilateral $\leq 0,05$; por otro lado, se acepta la Hipótesis Nula (H_0) y se rechaza la Hipótesis Alternativa (H_1) si, la Sig. Bilateral $> 0,05$.

Prueba de Hipótesis General

H₀: No existe relación existe relación positiva entre el teletrabajo y calidad de vida laboral en la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022.

H₁: Existe relación positiva entre el teletrabajo y calidad de vida laboral en la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022.

Tabla 10. *Correlación entre Teletrabajo y Calidad de vida laboral*

			Variable Teletrabajo	Variable Calidad de vida
Rho de	Variable	Coeficiente de correlación	1,000	,848**
Spearman	Teletrabajo	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Variable	Coeficiente de correlación	,848**	1,000
	Calidad de	Sig. (bilateral)	,000	.
	vida	N	40	40

Obtenido de SPSS versión 26

En la tabla 10, se observa una Sig. Bilateral de 0,000 que es $\leq 0,05$; razón por la cual se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1); esto pone en evidencia que entre el teletrabajo y calidad de vida laboral en la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022. Además, se demuestra una correlación positiva alta, debido a que el coeficiente de correlación es de 0,848.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación directa entre funciones realizadas de forma Virtual y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022.

H₁: Existe relación directa entre funciones realizadas de forma Virtual y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022.

Tabla 11. *Correlación entre las Funciones realizadas de forma Virtual y Calidad de vida laboral*

			Dimensión Funciones realizadas de forma virtual	Variable Calidad de vida
Rho de Spearman	Dimensión	Coeficiente de	1,000	,574**
	Funciones	correlación		
	realizadas de	Sig. (bilateral)	.	,000
	forma virtual	N	40	40
Variable	Calidad de	Coeficiente de	,574**	1,000
	vida	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Obtenido de SPSS versión 26

En la tabla 11, se observa una Sig. Bilateral de 0,000 que es $\leq 0,05$; razón por la cual se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1); esto pone en evidencia que existe una relación directa entre funciones realizadas de forma Virtual y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022. Además, se demuestra una correlación positiva moderada, debido a que el coeficiente de correlación es de 0,574.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación directa entre uso de tecnologías de la información y la comunicación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022.

H₁: Existe relación directa entre uso de tecnologías de la información y la comunicación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022.

Tabla 12. *Correlación entre Uso de tecnologías de la información y la comunicación y Calidad de vida laboral.*

			Dimensión Uso de las TIC	Variable Calidad de vida
Rho de Spearman	Dimensión Uso de las TIC	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Variable Calidad de vida		Coeficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Obtenido de SPSS versión 26

En la tabla 12, se observa una Sig. Bilateral de 0,000 que es $\leq 0,05$; razón por la cual se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1); esto pone en evidencia que existe una relación directa entre uso de tecnologías de la información y la comunicación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022. Además, se demuestra una correlación positiva alta, debido a que el coeficiente de correlación es de 0,707.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación directa entre la autoprogramación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022.

H₁: Existe relación directa entre la autoprogramación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022.

Tabla 13. *Correlación entre Autoprogramación y Calidad de vida laboral.*

			Dimensión Autoprogramación	Variable Calidad de vida
Rho de Spearman	Dimensión Autoprogramación	Coeficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Variable Calidad de vida	Coeficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

En la tabla 13 se observa una Sig. Bilateral de 0,000 que es $\leq 0,05$; razón por la cual se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1); esto pone en evidencia que existe una relación directa entre la autoprogramación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022. Además, se demuestra una correlación positiva alta, debido a que el coeficiente de correlación es de 0,830.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo por hipótesis general, existe relación positiva entre el teletrabajo y calidad de vida laboral en la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022; al realizar la prueba de hipótesis se demostró una correlación positiva alta, debido a que el coeficiente de correlación es de 0,848. Así mismo se observa una Sig. Bilateral de 0,000; razón por la cual se acepta la Hipótesis Alternativa. Por otro lado, el 60.0% de los encuestados manifiestan que el teletrabajo está en un nivel regular; al igual que el otro 47.5% de los encuestados manifiestan que la calidad de vida laboral es regular.

Frente a tales hallazgos es necesario mencionar una serie de estudios previos, incluido el de Figueroa (2022), en su estudio cuantitativo y correlacional; desarrollado bajo los aportes teóricos de Milkovich y Boudreau (1994); obtuvo que el 70% los colaboradores están satisfechos con la modalidad del trabajo, ya que les permite conectarse de cualquier lugar, permitiéndoles tener más tiempo familiar y al mismo tiempo responsabilidad laboral, se concluye que el teletrabajo influye directa y significativamente con la calidad de vida laboral. Del mismo modo, Salgado (2020) realizó un estudio cuantitativo, no empírico y correlacional, basado en la teoría de Burke y Homstein (1971), obtuvo que los teletrabajadores perciben una mejora en la calidad de vida, tanto en su vida personal como profesional, permitiéndoles desarrollar actividades laborales. satisfacción, equilibrio entre el trabajo y la felicidad personal o familiar. Así mismo, Soto (2020), En su investigación cuantitativo, no experimental y correlacional, desarrollado bajo el aporte teórico de Nilles (1988) obtuvo como resultado una asociación significativa entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral, aceptando la hipótesis H1. Se concluyó que los estados emocionales de los trabajadores mejoraron en condiciones de teletrabajo, resultando en niveles óptimos de satisfacción laboral. Estos resultados se sustentan bajo el aporte de Hook et al. (2020), los cuales citan a Jack Nilles; padre del teletrabajo, el cual alude que, el teletrabajo es la ejecución de las funciones laborales a distancia, dentro del cual los trabajadores cumplen sus funciones distantes a los espacios físicos de la empresa; utilizando las TIC con el fin de realizar las funciones en cualquier momento y lugar. Del mismo modo,

demonstró que al utilizar las tecnologías de la información y la comunicación, las personas pueden trabajar desde casa sin tener que ir a sus oficinas, reduciendo así en gran medida los problemas de comunicación, tráfico y contaminación. Además, dijo que trabajar a distancia mejora la calidad de vida de los trabajadores y la calidad del trabajo en las empresas.

En cuanto al primera hipótesis específica, existe relación positiva entre funciones realizadas de forma Virtual y calidad de vida laboral en la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022, al realizar la prueba de hipótesis de demostró que existe una relación directa entre funciones realizadas de forma Virtual y calidad de vida laboral, teniendo una correlación positiva moderada con un coeficiente de correlación de 0,574. la Sig. fue igual a 0,000; razón por la cual se acepta la Hipótesis Alternativa. Por otro lado, se demostró que el 50.0% de los encuestados señalaron que las funciones realizadas de forma virtual se encuentran en un nivel regular. Considerando tales hallazgos, cabe mencionar el estudio de Pacheco (2021), realizó un estudio cuantitativo, no empírico con un enfoque correlativo; desarrollado bajo los aportes de la Teoría Motivacional de McClelland. Los resultados obtenidos muestran que existe una correlación entre el teletrabajo y la calidad de vida laboral dentro de las empresas con un valor de 0,672 y un nivel de significancia de 0,000. Se concluyó que los operadores turísticos representan la relación entre la calidad de vida y el trabajo remoto. Esto es en el entendido de que el trabajo remoto es más productivo cuando se trabaja en condiciones óptimas mejorando el ámbito laboral. Del mismo modo, Moreno et al. (2018) realizaron un estudio cuantitativo, con enfoque empírico, junto con análisis teórico y conceptual de variables, el cual demostró que el 72% de los empleados se sienten satisfechos y crean un mejor rendimiento cuando trabajan de forma remota, el estudio concluye que, para combatir los cambios creativos de la nueva era, las empresas pueden optar por trabajar de forma remota, lo cual es conveniente, reduce el ausentismo y crea una mayor productividad por parte de los empleados. Estos resultados se sustentan bajo la Teoría de Recursos de Barney, el cual hace un énfasis en los recursos internos de la empresa como fuente de ventaja competitiva para el desarrollo del teletrabajo, tales como los recursos humanos y el empleo de los recursos tecnológicos para comunicarse (TIC); puesto que se centra en cuestiones administrativas para generar una organización flexible

que permita contar con recursos valiosos para su desarrollo de las funciones del personal; del mismo modo, que les permita generar un ambiente de trabajo libre de estrés y acumulación de funciones, generando un estilo de vida laboral saludable.

En cuanto al segunda hipótesis específica, existe relación positiva entre el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación y calidad de vida laboral en la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022, al realizar la prueba de hipótesis se demostró que existe una relación directa existe entre uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación y calidad de vida laboral, teniendo una correlación positiva alta, debido a que el coeficiente de correlación es de 0,707. la sig, fue igual a 0,000, se acepta la Hipótesis Alternativa. Del mismo modo, se evidenció que el 62.5% de los colaboradores encuestados consideran que el uso de las TICs se encuentra en un nivel regular. Ante tales hallazgos, cabe mencionar el estudio de Suarez (2020), realizó un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional. Demostró como resultado, el trabajo remoto tiene una relación significativa con la calidad y satisfacción laboral, lo que significa que cuanto mayor sea la eficiencia de la gestión del trabajo remoto, mejor será la calidad del servicio. Como conclusión se determina que al implementar el trabajo remoto influye en la calidad y satisfacción laboral. Así mismo, Luna y Becerra (2021), realizaron una investigación no experimental, con un enfoque descriptivo correlacional; desarrollado bajo el aporte teórico de Jack Nilles, demostró como resultado que en la primera etapa de la implementación del teletrabajo se precia una reducción de costos e implementación de herramientas tecnológicas, se observó una deducción de estrés entre otros; en conclusión, las condiciones de recursos humanos fueron mejoradas con la implementación del teletrabajo, el cual se puede mencionar como una experiencia innovadora y rentable, teniendo como soporte el uso de las TICs. Estos resultados se sostienen bajo el aporte teórico de la Teoría de los Sistemas Técnicos, Pérez (2016) menciona que la empresa es considerada como un órgano abierto compuesto por un par de factores, el técnico y social; los cuales tienen como objetivo crear una sistema de trabajo que cubra las necesidades sociales de los trabajadores, junto a los factores tecnológicos, y la manera de como influye dentro de su entorno. Es por ello que se busca crear puestos de trabajo que les permita utilizar todas sus habilidades, con

el fin de interactuar y hagan posible el aprendizaje y el desarrollo de personas mejorando su calidad de vida dentro y fuera de la organización.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, existe relación positiva entre la autoprogramación y calidad de vida laboral en la dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022; al realizar la prueba de hipótesis se demostró que existe una relación directa entre la autoprogramación y calidad de vida laboral, teniendo una sig. bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación es de 0,830, obteniendo una correlación positiva alta. Por otro lado, se evidencia que el 50.0% de encuestados señalan que la autoprogramación se encuentra en un nivel regular.

Ante los hallazgos anteriores, Karácsony, (2021) realizó un estudio cuantitativo, no empírico con un enfoque descriptivo, con base en los resultados obtenidos, se encontró asociaciones significativas entre la satisfacción del trabajo remoto y la satisfacción salarial, el apoyo administrativo y la autonomía laboral. Se demostró los métodos de trabajo a distancia, tuvieron un claro impacto positivo en la satisfacción laboral de los trabajadores eslovacos evaluados. Gracias al teletrabajo, no solo ha mejorado la relación entre mi jefe y mis subordinados, sino también mi equilibrio entre la vida laboral y personal, reflejando de este modo la automatización de procesos. Estos resultados se sostienen ante los aportes de la Teoría General de Sistemas; Broks, menciona que los sistemas están inmersos al funcionamiento digital, los cuales generan que al momento de interpretar los fenómenos y procedimientos sean cada vez más precisas a la realidad objetiva, por lo que brinda mayores niveles de complejidad como representación de la misma realidad, de esta manera coaccionando al rendimiento personal. El colaborador como parte del sistema dentro de la organización, debe autoprogramar sus funciones en la relación al teletrabajo, con la finalidad de contribuir al funcionamiento de toda la empresa y responder a la confianza del líder, mejorando la calidad de vida laboral durante el desarrollo de la misma.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Respecto al objetivo general, se determinó que existe correlación positiva alta entre teletrabajo y calidad de vida laboral en la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022, en los resultados se demostró una sig. bilateral de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,848. Por otro lado, de los resultados obtenidos el 60.0% de los encuestados manifiestaron que el teletrabajo esta en un nivel regular; y en relación a la calidad de vida laboral, el 47.5% de los encuestados manifiestan que es regular.

Segunda

En cuanto al primer objetivo específico, se determinó que existe relación positiva entre funciones realizadas de forma Virtual y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022, los resultados demostraron un coeficiente de correlación de Spearman de 0,574 y una sig bilateral de 0,000. Por otro lado, se demostró que del total de encuestados el 50.0% señalaron que las funciones realizadas de forma virtual se encuentran en un nivel regular.

Tercera

En cuanto al segundo objetivo específico, se determinó que existe relación positiva entre el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022; se demostró un coeficiente de correlación de Spearman de 0,707 y una sig bilateral de 0,000. Del mismo modo, se evidenció que el 62.5% de los ecolaboradores encuestados consideran que el uso de las TICs se encuentra en un nivel regular.

Cuarta

En cuanto al tercer objetivo específico, se determinó que existe relación positiva entre la autoprogramación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022; se demostró un coeficiente de correlación de 0,830 y una sig. bilateral fue de 0,000. Por otro lado, se evidencia que el 50.0% de encuestados señalan que la autoprogramación se encuentra en un nivel regular.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda al Gerente de Gestión Humana, crear sistemas de control funcionales que permitan la transformación creativa de los procedimientos de trabajo sin volverse monótonos, implementando herramientas tecnológicas que facilite a los colaboradores, realizar sus actividades. Puesto que, con actividades nuevas y creativas todos los días, se contribuye a fortalecer el entorno y las relaciones laborales. Respete también los descansos de los colaboradores, porque de no hacerlo puede tener muchas consecuencias negativas para los empleados, como mayores niveles de estrés, ansiedad y depresión.

Segunda

Asimismo, se sugiere al Gerente de Gestión Humana, tratar de mantener y utilizar los canales de comunicación adecuados para que los colaboradores puedan expresar preguntas, quejas o sugerencias sobre su trabajo remoto, o si surge una situación, puedan comunicarse de manera efectiva. Por otro lado, debe crear un horario de trabajo fijo y claro y asegurarse de que los empleados lo sigan y no excedan sus horas de trabajo. Además, reconozca los logros individuales y de equipo con bonos, reuniones grupales dos veces al mes, o jubilaciones anticipadas, ya que esto ayudará a aumentar el reconocimiento y el valor personal y profesional cuando los empleados se desempeñen bien.

Tercera

Se sugiere al Gerente de Gestión Humana, deben implementar políticas y procedimientos para evitar el aislamiento o el individualismo, así como el estrés laboral que puede resultar del uso prolongado de TIC, afectando la productividad y la calidad de vida de los trabajadores.

Cuarta.

Se recomienda al Gerente de Gestión Humana, abordar la autoprogramación desde los valores organizacionales, comenzando por el gerente, y fomentando valores

como la autodisciplina, la confianza, la responsabilidad y el compromiso entre todos los empleados. Los líderes deben practicar el liderazgo transformacional tratando a cada miembro del equipo individualmente, alentando, motivando e inspirando la creatividad y trabajando hacia una visión compartida. De esta manera, los empleados pueden trabajar felices hacia sus objetivos y ser guiados por una mayor identidad que surge a través de las personas que hacen lo que les apasiona. También le recomendamos que invierta en capacitar a sus empleados sobre cómo usar correctamente las herramientas para que el trabajo remoto sea productivo.

Quinta

Finalmente, se recomienda a otros investigadores, realizar estudios cualitativos sobre el tema; ya que, la investigación cualitativa ofrece la oportunidad de sacar conclusiones y tomar decisiones en base a la información obtenida. Puesto que la investigación cualitativa utiliza una amplia gama de métodos y herramientas como: entrevistas públicas, revisión de documentos, debates grupo pequeño, observación no estructurada, evaluación de la experiencia personal con la finalidad de obtener información mas detallada y vista de diferentes angulos.

REFERENCIAS

- Abril, L. P., Abril, M. C., & Abril, S. C. (2020). Seguridad y salud en el trabajo en teletrabajo autónomo en Colombia. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 12(1), 83-101.
- Alvarado, S. D. M., & Sablón, N. (2021). Análisis preliminar de los trámites en línea en el servicio de rentas internas en tiempos de COVID-19. *RECUS: Revista Electrónica Cooperación Universidad Sociedad*, 6(1), 46-53.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8273823>
- Barbosa, A., Mar, C. E., & Molar, J. F. (2020). *Metodología de la investigación. Métodos y técnicas*. Grupo Editorial Patria.
- Barbosa, V. K. (2013). *Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a distancia*. Editorial Dunken.
- Batista, D. A., & Galegale, N. V. (2021). Roadmaps para implantação do teletrabalho: Mapeamento sistemático e revisão da literatura. *Research, Society and Development*, 10(16), Art. 16. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i16.23692>
- Bellido, A. (2006). *Teletrabajo Hoy: Como Hacer Dinero Y Mejorar Tu Vida Trabajando En Linea*. Lulu.com.
- Bezerril, M. D. S., Da Costa, M. E. G., Freire, V., Andrade, F., Chiavone, F., & Santos, V. E. (2022). Assessment of patient safety culture in Primary Health Care. *Enfermería Global*, 21(3), 398-408.
<https://www.proquest.com/docview/2685103871/abstract/D6F535C7CA143A3PQ/1>
- Bolaños, L., & Vidal, C. J. (2021). The impact of inventory holding costs on the strategic design of supply chains: El impacto de los costos de

- mantenimiento de inventario sobre el diseño estratégico de cadenas de suministro. *Revista Facultad de Ingeniería Universidad de Antioquia*, 101, 45-54. <https://doi.org/10.17533/udea.redin.20200692>
- Broks, A. (2016). SYSTEMS THEORY OF SYSTEMS THINKING: GENERAL AND PARTICULAR WITHIN MODERN SCIENCE AND TECHNOLOGY EDUCATION. *Journal of Baltic Science Education*, 15(4), 408-410. <https://doi.org/10.33225/jbse/16.15.408>
- Buira, J. (2012). *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad*. Editorial UOC.
- Cabrera, A. L. (2018). “*Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*” Estudio de caso [Universidad ESAN]. <https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camacho, S., & Barrios, A. (2022). Teleworking and technostress: Early consequences of a COVID-19 lockdown. *Cognition, Technology & Work*, 24(3), 441-457. <https://doi.org/10.1007/s10111-022-00693-4>
- Cañigueral, A. (2020). *El trabajo ya no es lo que era: Nuevas formas de trabajar, otras maneras de vivir*. Penguin Random House Grupo Editorial España.
- Carapaz, N. I., & Zambrano, X. G. (2019). Control interno en la gestión de inventarios para la empresa Japan Auto, 2017. *Ciencias Sociales y Económicas*, 3(1), Art. 1. <https://doi.org/10.18779/csye.v3i1.282>
- Carnicer, M. P. de L., Pérez, M. P., & Sánchez, Á. M. M. (2005). Teletrabajo y teorías organizativas: Análisis empírico de su viabilidad y difusión potencial. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, 14(2), 125-144.
- Escobedo Pinco, J. (2020). El teletrabajo y la productividad laboral en las

- empresas. Revisión sistemática de la literatura. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55339>
- Estupiñán, L. M., Villamil, H., & Jiménez, E. A. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Teletrabajadores: Revisión Sistemática. *Pensamiento Americano*, 12(23), Art. 23.
<https://doi.org/10.21803/pensam.v12i22.249>
- Figueiredo, E., Ribeiro, C., Pereira, P., & Passos, C. (2021). Teletrabalho: Contributos e desafios para as organizações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2), 1427-1438.
<https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21642>
- Figuerola, M. K. (2022). *Influencia del teletrabajo en el desempeño laboral en la gerencia de despliegue planta externa de telefónica del Perú, en el año 2020* [Universidad Nacional De San Martín].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9727/figuerola_vmk.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Forero, L. S., Rodríguez, P. E., Ruiz, L. V., Saavedra, L. A., & Palencia, F. (2021). *El teletrabajo y el trabajo en casa en tiempos de pandemia y sus implicaciones en la salud y la productividad: Una revisión narrativa de la literatura*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3831621>
- Gadow, F. (2013). *Dilemas: La gestión del talento en tiempos de cambio*. Ediciones Granica.
- García, M. P., Silva, C. A., Salazar, J. E., & Gavilanez, F. E. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 27(Esp.3), 168-180.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la*

investigación (6 edición). McGraw Hill Interamericana.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hevia, E., Guach, J. L., & Sánchez, D. (2020). Gestión de calidad en la atención de urgencias médicas desde la ciencia y la innovación en Holguín. *Luz*, 19(3), 33-44. <https://www.redalyc.org/journal/5891/589165783003/>

Hook, A., Court, V., Sovacool, B. K., & Sorrell, S. (2020). A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking. *Environmental Research Letters*, 15(9), 093003. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/ab8a84>

Iturralde, C. A. }, & Duque, L. E. (2021). Precarización del teletrabajo en ecuador en contexto de covid-19: Variables de análisis desde el enfoque marxista. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 14, 146-162.

Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 1-9. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.01](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.01)

Lastra, J. M. L., Morales, J. S. M., Montoya, G. P. C., Rodríguez, L. F. Á., Marín, Y. O. G., Benjumea, J. J. A., Cruz, J. R. M., Riascos, R. A. M., Barro, A. C. O., Villa, P. E. P., Castrillón, V. H. U., Rivera, C. F. U., Vaughan, F. J. P., Teruel, L. de la C. G., Mira, M. Á. V., Restrepo, J. F. A., Saavedra, M. R. B., Acevedo, M., Cruz, R. Z., ... Soto, J. D. R. (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: Nuevos paradigmas en las organizaciones*. Fondo Editorial – Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.

León, Y. L., & González, J. L. (2020). *Toma de decisiones estratégicas en organizaciones de salud. Una revisión de la literatura**. 19(8).

[https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/19%20\(2020\)/54562510031/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/19%20(2020)/54562510031/)

Luna, V. J., & Becerra, V. (2021). *Implementación del teletrabajo en Indecopi y su relación en las condiciones laborales en el 2020* [Maestría, Universidad Nacional De San Martín].

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9208/luna-victoria_bvj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martín, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico*. Ministerio de Educación.

Martínez, B., Cote, Ó., Dueñas, Z., & Camacho, A. (2017). El teletrabajo: Una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de Derecho*, 48, 7-20.

<https://www.redalyc.org/journal/851/85152301002/>

Moreno, E. C., Alfonso, Y. Y., & Peña, W. E. (2018). *EL TELETRABAJO, IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE SOPORTE TÉCNICO DE LA COMPAÑÍA COLVATEL S.A.* [Universidad de Bogotá Jorge Tadeo O Lozano].

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/8345/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muñoz, C. I. (2016). *Metodología de la investigación*. Oxford University Press México.

Pacheco, L. B. (2021). *Teletrabajo y productividad del trabajador de los principales operadores turísticos receptivos peruanos, 2019-2021* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17193/Pacheco_pl.pdf?sequence=1

- Pérez, J. P. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. Editorial El Manual Moderno.
- Quispe, E. E., Reaño, F. B., Gambetta, I., & Córdoba, S. (2021). *Implementación del teletrabajo: Actitudes y percepciones de líderes de empresas de Lima Metropolitana durante la etapa inicial de la pandemia COVID-19*. 147.
- Rabiul, M. K., Promsivapallop, P., Al Karim, R., Islam, M. A., & Patwary, A. K. (2022). Fostering quality customer service during Covid-19: The role of managers' oral language, employee work engagement, and employee resilience. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 53, 50-60. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.09.002>
- Royo, M. R.-P., & Signes, A. T. (2021). *Trabajo a Distancia y Teletrabajo: Análisis del marco normativo vigente*. Aranzadi / Civitas.
- Salgado, G. F. (2020). *Teletrabajo en tiempo de crisis sanitaria, en los colaboradores de una empresa auditora de Lima, 2020* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63730/Salgado_QGF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salvador, Z. P. (2021). *Comunicación asertiva y clima organizacional en una Institución Educativa pública de San Martín de Porres – Lima, 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69577>
- Slack, N., Singh, G., & Sharma, S. (2020). The effect of supermarket service quality dimensions and customer satisfaction on customer loyalty and disloyalty dimensions. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 12(3), 297-318. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-10-2019-0114>
- Soto, V. A. (2020). *El teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en*

los juzgados laborales de la corte superior de justicia de lima, 2020

[Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7512/Soto%20Guti%C3%A9rrez%2C%20Victor%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Suarez, L. M. (2020). *Mplementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020* [Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46386/Suarez_VLM-%20%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tejeda, G. (2014). *Calidad del empleo y calidad de vida de los trabajadores de las maquiladoras de Nogales, Sonora. 2009*. El Colegio de Sonora.

Tenorio, B. M. H. (2021). Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 10(29).
<https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300002/>

Torres, Z. A. D. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Apliacadas*, 11(8), 43-63.

Uribe, J., Jiménez, K. M., Vargas, J. G., Rey de Castro, D. E., Bashualdo, M. Á., & Geraldo, L. A. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Industrial Data*, 24(1).
<https://www.redalyc.org/journal/816/81668400009/>

Velásquez, C. M., & Vera, M. (2018). Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus

Ventajas y Desventajas. *INVESTIGATIO*, 10, Art. 10.

<https://doi.org/10.31095/irr.v0i10.194>

Vieira, N. F. C., Machado, M. de F. A. S., Nogueira, P. S. F., Lopes, K. de S.,
Vieira-Meyer, A. P. G. F., Morais, A. P. P., Campelo, I. L. B., Guimarães, J.
M. X., Nuto, S. de A. S., & Freitas, R. W. J. F. de. (2021). Fatores presentes
na satisfação dos usuários na Atenção Básica. *Interface - Comunicação,
Saúde, Educação*, 25.

<http://www.scielo.br/j/icse/a/TWW4KNqKgzC94czgy6TnZqQ/?lang=pt>

ANEXOS

ANEXO 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala
Teletrabajo	El teletrabajo es aquel trabajo que se realiza a distancia, con la colaboración de las modernas tecnologías de la comunicación, que involucra autoprogramación y que necesita de un cambio organizacional para que pueda ser bien implementado (Buirá, 2012)	La variable del teletrabajo se medirá mediante tres dimensiones, aplicando un cuestionario en escala de likert.	Funciones realizadas de forma Virtual	Cumplimiento de metas	Escala ordinal
				Eficiencia de funciones	
			Uso de tecnologías de la información y la comunicación	Automatización	
				Comunicación	
			Autoprogramación	Nivel de autodisciplina del trabajador	
				Nivel de confianza de los líderes.	

Calidad de vida Laboral	La calidad de vida laboral se define como "la sensación de bienestar percibido que siente la persona, elementos subjetivos y objetivos en diversas dimensiones de su vida, tanto en el aspecto individual, laboral y social (Platán, 2016).	La variable de la calidad de vida se medirá mediante tres dimensiones, aplicando un cuestionario en escala de likert.	Aspectos Individuales	Equilibrio de trabajo	Escala ordinal
				Motivación en el trabajo	
			Aspectos del Ambiente de trabajo	Condiciones y medio ambiente. Seguridad y salud en el trabajo	
			Aspectos Socio laborales	Relaciones interpersonales. Retroalimentación.	

ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos

I. “EL TELETRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA DE FARMACIAS PERUANAS SAC, LA VICTORIA, 2022”

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el teletrabajo y calidad de vida laboral en la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
TD	D	I	A	TA

ITEM	PREGUNTA	VALORACION				
		TD	D	I	A	TA
1	Desarrolla usted sus funciones de forma virtual para el cumplimiento de metas					
2	La empresa crea estrategias para que sus colaboradores puedan llegar a terminar satisfactoriamente las metas propuestas.					
3	Cree Ud. que el teletrabajo proyecta una buena eficiencia de funciones.					
4	Se ejecutan feedback por parte de su Jefatura para la buena eficiencia de sus funciones en la ejecución del teletrabajo					
5	La automatización que generan las tecnologías de la información y comunicación (tecnologías de la información y la comunicación) es necesaria en su organización.					
6	Las tecnologías de la información y la comunicación que usan en su organización permiten a los colaboradores hacer teletrabajo					
7	Ejecuta sus funciones virtuales optimizando los recursos que le brinda la empresa					
8	Para el desarrollo de su trabajo virtual se apoya en los equipos en tecnología de información de comunicación					
9	La organización cuenta con políticas y procedimientos para evitar el estrés laboral ocasionado por el uso prolongado de las tecnologías de la información y la comunicación.					
10	El teletrabajo apoyado en las tecnologías de la información y la comunicación pueden generar aislamiento o individualismo laboral en el desarrollo funciones.					
11	La autoprogramación contribuye con la gestión por objetivos					
12	En su empresa están alineados trabajando para cumplir los mismos objetivos organizacionales.					

13	Los colaboradores de su organización son autodisciplinados al realizar sus tareas.					
14	Los colaboradores de su organización cuentan con la madurez profesional necesaria para realizar su trabajo sin supervisión					
15	Los líderes de su organización confían en que los miembros de sus equipos realizarán su trabajo.					
16	Los líderes de su organización brindan un grado de autonomía a los colaboradores para cumplir sus tareas					
17	Considera que, al ejercer sus funciones por teletrabajo, le limita tiempo con su entorno familiar.					
18	Considera usted que su trabajo le demanda una cantidad de horas que le permite tener un equilibrio entre el trabajo y la familia.					
19	La empresa fomenta la iniciativa de sus trabajadores con reconocimientos y premios					
20	Considera usted que se siente motivado al realizar sus funciones.					
21	La empresa le brinda las condiciones y el medio ambiente para realizar su trabajo de manera efectiva.					
22	Cree usted que su ambiente de trabajo tiene las condiciones necesarias de confort para el desarrollo de sus actividades.					
23	Considera que el comité seguridad y salud en el trabajo realiza sus funciones de manera correcta para mejorar la calidad de vida laboral.					
24	Los colaboradores conocen las políticas de seguridad y salud del trabajo.					
25	Considera que puede comunicarse libre y abiertamente con sus superiores y compañeros dentro de la organización					
26	El jefe del área toma en cuenta las opiniones de los colaboradores para implementar mejoras					
27	Recibe información de sus superiores respecto a la evaluación de desempeño para implementar mejoras.					

Gracias por su colaboración

ANEXO 3. Procedimiento de confiabilidad y validez

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

Escala: teletrabajo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	16

➔ Fiabilidad

Escala: Calidad de vida laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	11

ANEXO 4. Evidencias y procedimiento de validez y confiabilidad

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "EL TELETRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA DE FARMACIA S PERUANA S SAC, LA VICTORIA, 2022"									
Apellidos y nombres del Investigador: Victor Figueroa Martinez y Miriam Centeno Carrion									
Apellidos y nombres del experto: Dr. Nauca Torres Enrique Santos									
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
Teletrabajo	FUNCIONES REALIZADAS DE FORMA VIRTUAL	CUMPLIMIENTO DE METAS	1.Desarrolla usted sus funciones de forma virtual para el cumplimiento de metas. 2.La empresa crea estrategias para que sus colaboradores puedan llegar a terminar satisfactoriamente las metas propuestas.		X				
		EFICIENCIA DE FUNCIONES	3.Cree Ud. que el teletrabajo proyecta una buena eficiencia de funciones. 4.Se ejecutan feedback por parte de su Jefatura para la buena eficiencia de sus funciones en la ejecución del teletrabajo.		X				
		AUTOMATIZACIÓN	5.La automatización que generan las tecnologías de la información y comunicación (TIC) es necesaria en su organización. 6.Las TIC que usan en su organización permiten a los colaboradores hacer teletrabajo. 7. Ejecuta sus funciones virtuales optimizando los recursos que le brinda la empresa.		X				
		COMUNICACIÓN	8.Para el desarrollo de su trabajo virtual se apoya en los equipos en tecnología de información de comunicación. 9.La organización cuenta con políticas y procedimientos para evitar el estrés laboral ocasionado por el uso prolongado de las TIC. 10.El teletrabajo apoyado en las TIC pueden generar aislamiento o individualismo laboral en el desarrollo funciones.	5= Total acuerdo 4= Acuerdo 3= Indiferente 2= Desacuerdo 1= Total Desacuerdo	X				
	USO TIC	NIVELES DE AUTODISCIPLINA DEL TRABAJADOR		11.Los colaboradores de su organización son autodisciplinados al realizar sus tareas. 12.Los colaboradores de su organización cuentan con la madurez profesional necesaria para realizar su trabajo sin supervisión 13. Los colaboradores de su organización tienen conocimiento de RIT en cuanto a sus deberes laborales.		X			
			NIVELES DE CONFIANZA DE LOS LÍDERES	14.Los líderes de su organización confían en que los miembros de sus equipos realizarán su trabajo. 15. Los líderes de su organización brindan un grado de autonomía a los colaboradores para cumplir sus tareas. 16. Los líderes de su organización confían en el criterio de los colaboradores en cumplir el horario laboral establecido de sus funciones		X			
		Firma del experto:			Fecha <u>03/07/2022</u>				
									

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS


Título de la investigación: "EL TELETRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA DIRECCION DE GESTION HUMANA DE FARMACIAS PERUANAS SAC, LA VICTORIA, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Victor Figueroa Martinez y Miriam Centeno Carrión							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Nauoa Torres Enrique Santos							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CALIDAD DE VIDA LABORAL	ASPECTOS INDIVIDUALES	EQUILIBRIO DE TRABAJO-FAMILIA	17. Considera que, al ejercer sus funciones por teletrabajo, le limita tiempo con su entorno familiar.	5= Total acuerdo 4= Acuerdo 3= Indiferente 2= Desacuerdo 1= Total Desacuerdo	X		
			18. Considera usted que su trabajo le demanda una cantidad de horas que le permite tener un equilibrio entre el trabajo y la familia.				
		MOTIVACION EN EL TRABAJO	19. La empresa fomenta la iniciativa de sus trabajadores con reconocimientos y premios		X		
			20. Considera usted que se siente motivado al realizar sus funciones.				
	ASPECTOS DEL AMBIENTE DE TRABAJO	CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE	21. la empresa le brinda las condiciones y el medio ambiente para realizar su trabajo de manera efectiva.		X		
			22. Cree usted que su ambiente de trabajo tiene las condiciones necesarias de confort para el desarrollo de sus actividades.				
	ASPECTOS SOCIO LABORALES	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	23. Considera que el comité seguridad y salud en el trabajo realiza sus funciones de manera correcta para mejorar la calidad de vida laboral.		X		
			24. Los colaboradores conocen las políticas de seguridad y salud del trabajo.				
ASPECTOS SOCIO LABORALES	RELACIONES INTERPERSONALES	25. Considera que puede comunicarse libre y abiertamente con sus superiores y compañeros dentro de la organización.	X				
		26. El jefe del área toma en cuenta las opiniones de los colaboradores para implementar mejoras.					
		RETROALIMENTACIÓN	27. Recibe información de sus superiores respecto a la evaluación de desempeño para implementar mejoras.	X			
Firma del experto:			Fecha <u>03 /07 /2022</u>				

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
NAUCA TORRES, ENRIQUE SANTOS DNI 41657065	BACHILLER EN INGENIERIA DE SISTEMAS Y COMPUTACION Fecha de diploma: 07/04/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i>
NAUCA TORRES, ENRIQUE SANTOS DNI 41657065	INGENIERO DE SISTEMAS Y COMPUTACION Fecha de diploma: 23/05/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i>
NAUCA TORRES, ENRIQUE SANTOS DNI 41657065	MAGISTER EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 01/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i>

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la investigación: "EL TELETRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA DE FARMACIAS PERUANA S SAC, LA VICTORIA, 2022"								
Apellidos y nombres del Investigador: Victor Figueroa Martínez y Miriam Centeno Carrion								
Apellidos y nombres del experto: Mtro. Llanos Baltodano Victor Manuel								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Teletrabajo	FUNCIONES REALIZADAS DE FORMA VIRTUAL	CUMPLIMIENTO DE METAS	1.Desarrolla usted sus funciones de forma virtual para el cumplimiento de metas. 2.La empresa crea estrategias para que sus colaboradores puedan llegar a terminar satisfactoriamente las metas propuestas.		X			
		EFICIENCIA DE FUNCIONES	3.Cree Ud. que el teletrabajo proyecta una buena eficiencia de funciones. 4.Se ejecutan feedback por parte de su Jefatura para la buena eficiencia de sus funciones en la ejecución del teletrabajo.		X			
	USO TIC	AUTOMATIZACIÓN	5.La automatización que generan las tecnologías de la información y comunicación (TIC) es necesaria en su organización. 6.Las TIC que usan en su organización permiten a los colaboradores hacer teletrabajo. 7. Ejecuta sus funciones virtuales optimizando los recursos que le brinda la empresa.		X			
		COMUNICACIÓN	8.Para el desarrollo de su trabajo virtual se apoya en los equipos en tecnología de información de comunicación. 9.La organización cuenta con políticas y procedimientos para evitar el estrés laboral ocasionado por el uso prolongado de las TIC. 10.El teletrabajo apoyado en las TIC pueden generar aislamiento o individualismo laboral en el desarrollo funciones.	5= Total acuerdo 4= Acuerdo 3= Indiferente 2= Desacuerdo 1= Total Desacuerdo	X			
	AUTOGRAMACIÓN	NIVELES DE AUTODISCIPLINA DEL TRABAJADOR	11.Los colaboradores de su organización son autodisciplinados al realizar sus tareas. 12.Los colaboradores de su organización cuentan con la madurez profesional necesaria para realizar su trabajo sin supervisión 13. Los colaboradores de su organización tienen conocimiento de RIT en cuanto a sus deberes laborales.		X			
		NIVELES DE CONFIANZA DE LOS LÍDERES	14.Los líderes de su organización confían en que los miembros de sus equipos realizarán su trabajo. 15. Los líderes de su organización brindan un grado de autonomía a los colaboradores para cumplir sus tareas. 16. Los líderes de su organización confían en el criterio de los colaboradores en cumplir el horario laboral establecido de sus funciones		X			
	Firma del experto:			Fecha <u>03/07/2022</u>				
								

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "EL TELETRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA DIRECCION DE GESTION HUMANA DE FARMACIAS PERUANAS SAC, LA VICTORIA, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Víctor Figueroa Martínez y Miriam Centeno Carrión							
Apellidos y nombres del experto: Mtro. Llanos Baltodano Victor Manuel							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CALIDAD DE VIDA LABORAL	ASPECTOS INDIVIDUALES	EQUILIBRIO DE TRABAJO-FAMILIA	17. Considera que, al ejercer sus funciones por teletrabajo, le limita tiempo con su entorno familiar.	5= Total acuerdo 4= Acuerdo 3= Indiferente 2= Desacuerdo 1= Total Desacuerdo	X		
			18. Considera usted que su trabajo le demanda una cantidad de horas que le permite tener un equilibrio entre el trabajo y la familia.				
		MOTIVACION EN EL TRABAJO	19. La empresa fomenta la iniciativa de sus trabajadores con reconocimientos y premios		X		
			20. Considera usted que se siente motivado al realizar sus funciones.				
	ASPECTOS DEL AMBIENTE DE TRABAJO	CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE	21. la empresa le brinda las condiciones y el medio ambiente para realizar su trabajo de manera efectiva.		X		
			22. Cree usted que su ambiente de trabajo tiene las condiciones necesarias de confort para el desarrollo de sus actividades.				
		SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	23. Considera que el comité seguridad y salud en el trabajo realiza sus funciones de manera correcta para mejorar la calidad de vida laboral.		X		
	24. Los colaboradores conocen las políticas de seguridad y salud del trabajo.						
	ASPECTOS SOCIO LABORALES	RELACIONES INTERPERSONALES	25. Considera que puede comunicarse libre y abiertamente con sus superiores y compañeros dentro de la organización.		X		
			26. El jefe del área toma en cuenta las opiniones de los colaboradores para implementar mejoras.				
	RETROALIMENTACIÓN	27. Recibe información de sus superiores respecto a la evaluación de desempeño para implementar mejoras.	X				
Firma del experto:			Fecha <u>03 /07 /2022</u>				


GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LLANOS BALTODANO, VICTOR MANUEL DNI 16678031	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 13/02/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i>
LLANOS BALTODANO, VICTOR MANUEL DNI 16678031	LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 22/11/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i>
LLANOS BALTODANO, VICTOR MANUEL DNI 16678031	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 02/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/10/2015 Fecha egreso: 30/10/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "EL TELETRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA DE FARMACIAS PERUANA S SAC, LA VICTORIA, 2022"								
Apellidos y nombres del investigador: Víctor Figueroa Martínez y Miriam Centeno Carrión								
Apellidos y nombres del experto: Mtro. VILLALTA GONZALE S MIRKO								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM (PREGUNTA)	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Teletrabajo	FUNCIONES REALIZADAS DE FORMA VIRTUAL	CUMPLIMIENTO DE METAS	1.Desarrolla usted sus funciones de forma virtual para el cumplimiento de metas. 2.La empresa crea estrategias para que sus colaboradores puedan llegar a terminar satisfactoriamente las metas propuestas.		X			
		EFICIENCIA DE FUNCIONES	3.Cree Ud. que el teletrabajo proyecta una buena eficiencia de funciones. 4.Se ejecutan feedback por parte de su Jefatura para la buena eficiencia de sus funciones en la ejecución del teletrabajo.		X			
	USO TIC	AUTOMATIZACIÓN	5.La automatización que generan las tecnologías de la información y comunicación (TIC) es necesaria en su organización. 6.Las TIC que usan en su organización permiten a los colaboradores hacer teletrabajo. 7. Ejecuta sus funciones virtuales optimizando los recursos que le brinda la empresa.		X			
		COMUNICACIÓN	8.Para el desarrollo de su trabajo virtual se apoya en los equipos de tecnología de información de comunicación. 9.La organización cuenta con políticas y procedimientos para evitar el estrés laboral ocasionado por el uso prolongado de las TIC. 10.El teletrabajo apoyado en las TIC pueden generar aislamiento e individualismo laboral en el desarrollo funciones.	5= Total acuerdo 4= Acuerdo 3= Indiferente 2= Desacuerdo 1= Total Desacuerdo	X			
	AUTOGRAMACIÓN	NIVELES DE AUTODISCIPLINA DEL TRABAJADOR	11.Los colaboradores de su organización son autodisciplinados a realizar sus tareas. 12.Los colaboradores de su organización cuentan con la madurez profesional necesaria para realizar su trabajo sin supervisión 13. Los colaboradores de su organización tienen conocimiento de RIT en cuanto a sus deberes laborales.		X			
		NIVELES DE CONFIANZA DE LOS LÍDERES	14.Los líderes de su organización confían en que los miembros de sus equipos realizarán su trabajo. 15. Los líderes de su organización brindan un grado de autonomía a los colaboradores para cumplir sus tareas. 16. Los líderes de su organización confían en el criterio de los colaboradores en cumplir el horario laboral establecido de sus funciones		X			
	Firma del experto:			Fecha <u>03/07/2022</u>				
	 Mirko Villalta Gonzales							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "EL TELETRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA DE FARMACIAS PERUANAS SAC, LA VICTORIA, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Victor Figueroa Martinez y Miriam Centeno Carrión							
Apellidos y nombres del experto: Mtro. VILLALTA GONZALEZ MIRKO							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CALIDAD DE VIDA LABORAL	ASPECTOS INDIVIDUALES	EQUILIBRIO DE TRABAJO-FAMILIA	17. Considera que, al ejercer sus funciones por teletrabajo, le limita tiempo con su entorno familiar.	5= Total acuerdo 4= Acuerdo 3= Indiferente 2= Desacuerdo 1= Total Desacuerdo	X		
			18. Considera usted que su trabajo le demanda una cantidad de horas que le permite tener un equilibrio entre el trabajo y la familia.				
		MOTIVACION EN EL TRABAJO	19. La empresa fomenta la iniciativa de sus trabajadores con reconocimientos y premios		X		
			20. Considera usted que se siente motivado al realizar sus funciones.				
	ASPECTOS DEL AMBIENTE DE TRABAJO	CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE	21. la empresa le brinda las condiciones y el medio ambiente para realizar su trabajo de manera efectiva.		X		
			22. Cree usted que su ambiente de trabajo tiene las condiciones necesarias de confort para el desarrollo de sus actividades.				
	ASPECTOS SOCIO LABORALES	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	23. Considera que el comité seguridad y salud en el trabajo realiza sus funciones de manera correcta para mejorar la calidad de vida laboral.		X		
			24. Los colaboradores conocen las políticas de seguridad y salud del trabajo.				
	ASPECTOS SOCIO LABORALES	RELACIONES INTERPERSONALES	25. Considera que puede comunicarse libre y abiertamente con sus superiores y compañeros dentro de la organización.		X		
			26. El jefe del área toma en cuenta las opiniones de los colaboradores para implementar mejoras.				
	RETROALIMENTACIÓN	27. Recibe información de sus superiores respecto a la evaluación de desempeño para implementar mejoras.	X				
Firma del experto:			Fecha <u>03 /07 /2022</u>				
 Mirko Villalta Gonzales							

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VILLALTA GONZALES, MIRKO DNI 09736593	BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL Fecha de diploma: 03/05/96 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 16/08/1995 Fecha egreso: 18/04/1996	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
VILLALTA GONZALES, MIRKO DNI 09736593	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 15/10/12 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 23/08/2010 Fecha egreso: 15/05/2012	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
VILLALTA GONZALES, MIRKO DNI 09736593	INGENIERO INDUSTRIAL Fecha de diploma: 24/03/97 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
VILLALTA GONZALES, MIRKO DNI 09736593	MAESTRO EN TRIBUTACION Fecha de diploma: 10/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/04/2005 Fecha egreso: 30/07/2005	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>

ANEXO 5. Autorización de la empresa, aplicación del instrumento

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Nancy Villavicencio Saromo identificado con DNI 10689076, en mi calidad de Jefe de remuneraciones y administración de personal del área de Gestión Humana de la empresa Farmacias Peruanas SAC con R.U.C N°20605900012, ubicada en Calle Victor Alzamora 147 – La Victoria de la ciudad de Lima

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) Gilberto Victor Figueroa Martínez y Miriam Centeno Carrion, Identificado(s) con DNI N° 46132814 y 46926684, de la carrera profesional de Administración, para que utilice realizar la investigación titulada:

El teletrabajo y calidad de vida laboral en la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas, La Victoria, 2022, con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico,

() Trabajo de Investigación, (x) Tesis para optar el Título Profesional.

() Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

(x) Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal


DNI: 10689076

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 46132814



Firma del Estudiante

DNI: 46926684

ANEXO 6. Matriz de datos de la prueba piloto para la confiabilidad

TELETRABAJO																CALIDAD DE VIDA										
tele1	tele2	tele3	tele4	tele5	tele6	tele7	tele8	tele9	tele10	tele11	tele12	tele13	tele14	tele15	tele16	cal1	cal2	cal3	cal4	cal5	cal6	cal7	cal8	cal9	cal10	cal11
4	1	4	2	5	3	2	1	3	4	2	2	1	4	5	4	3	2	1	3	1	2	2	3	4	3	1
4	5	2	1	2	3	1	2	4	5	2	1	3	1	2	1	4	1	1	2	3	1	2	3	1	2	4
5	1	3	2	1	3	3	5	3	4	3	2	1	4	5	4	1	5	4	1	1	1	2	1	3	1	1
4	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	1	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2
4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	1	3	4	1	4	4	1	1	4	1	3	5	1	5	4	5	5
4	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2
5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3
4	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2
3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4
4	3	3	4	3	3	2	4	3	5	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2
4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	2
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	3	1
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	4	4	4	4

Matriz de datos de resultados

TELETRABAJO																CALIDAD DE VIDA										
tele1	tele2	tele3	tele4	tele5	tele6	tele7	tele8	tele9	tele10	tele11	tele12	tele13	tele14	tele15	tele16	cal1	cal2	cal3	cal4	cal5	cal6	cal7	cal8	cal9	cal10	cal11
4	1	4	2	5	3	2	1	3	4	2	2	1	4	5	4	3	2	1	3	1	2	2	3	4	3	1
4	5	2	1	2	3	1	2	4	5	2	1	3	1	2	1	4	1	1	2	3	1	2	3	1	2	4
5	1	3	2	1	3	3	5	3	4	3	2	1	4	5	4	1	5	4	1	1	1	2	1	3	1	1
4	4	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	1	1	3	1	2	2	3	2	1	1	2
4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	1	3	4	1	4	4	1	1	4	1	3	5	1	5	4	5	5
4	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2
5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3
4	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2
3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4
4	3	3	4	3	3	2	4	3	5	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2
4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	2
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	3	1
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4
2	2	1	1	3	1	2	1	2	1	3	1	3	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5
5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2
4	3	3	3	4	4	3	4	1	4	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	4	4	4	4	5	2	4
5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	1	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1
1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	5	5	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1
3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	4	4	3	4	2	2	2
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
1	2	5	1	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	4	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3

ANEXO 7. Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		
¿Qué relación existe entre el teletrabajo y calidad de vida laboral en la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022?	Determinar la relación existe entre el teletrabajo y calidad de vida laboral en la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022	Existe relación positiva entre el teletrabajo y calidad de vida laboral en la Dirección de Gestión Humana de Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022	TELETRABAJO Funciones realizadas de forma virtual Uso de las tecnologías de la información y la comunicación Autoprogramación	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
II. ¿Qué relación existe entre funciones realizadas de forma Virtual y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022?	Determinar la relación entre funciones realizadas de forma Virtual y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC, La Victoria, 2022.	existe relación positiva entre funciones realizadas de forma Virtual y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022,	CALIDAD DE VIDA LABORAL Aspectos Individuales Aspectos del ambiente del trabajo. Aspectos socio laboral	Enfoque: cuantitativo Tipo: Básica orientada Diseño: No experimental
¿Qué relación existe entre uso de tecnologías de la información y la comunicación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022?	Determinar la relación entre el uso de tecnologías de la información y la comunicación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022.	Existe positiva entre uso de tecnologías de la información y la comunicación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022.		
¿Qué relación existe entre la autoprogramación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022?	Determinar la relación entre la autoprogramación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022.	Existe relación positiva entre la autoprogramación y calidad de vida laboral en Farmacias Peruanas SAC en La Victoria, 2022.		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "EL TELETRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA DE FARMACIAS PERUANAS SAC, LA VICTORIA, 2022", cuyos autores son FIGUEROA MARTINEZ GILBERTO VICTOR, CENTENO CARRION MIRIAM, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA DNI: 09629458 ORCID: 0000-0002-7543-9275	Firmado electrónicamente por: MLUNAG12 el 10-12- 2022 22:39:04

Código documento Trilce: TRI - 0457125