

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**EL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LA
POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA DEL DISTRITO DE TRUJILLO,
AÑO 2021**

Línea de Investigación

Gerencia e Innovación

AUTOR (ES)

Br. Bustamante Peralta, Guianela Aline

Br. Espinoza Armas, Karina Etelvina

Jurado Evaluador:

Presidente: Dra. Uceda Dávila, Lucero de los Remedios

Secretario: Mg. Vidalón Moreno, Rosa Beatriz

Vocal: Mg. Fiorentini Candiotti, Giovanni Fernando

Asesor

Mg. Fiestas Dejo, Iris Paola

Código orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7138-5062>

Trujillo – Perú

2022

Fecha de sustentación: 2022/09/21

PRESENTACIÓN

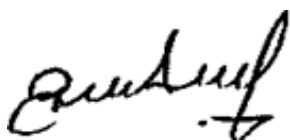
Señores miembros del Jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: *“EL TELETRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA DEL DISTRITO DE TRUJILLO, AÑO 2021”*.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es *determinar la relación del teletrabajo en la calidad de vida laboral de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021*.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



Br. Bustamante Peralta, Guianela Aline



Br. Espinoza Armas, Karina Etelvina

DEDICATORIA

Quiero agradecer primero a Dios, ya que me ha permitido culminar satisfactoriamente este proyecto.

A mi Madre Lilia, que con su sacrificio y apoyo incondicional han hecho posible que culmine mi carrera profesional.

Dedico este proyecto también a mi hijo Edric, ya que ha sido mi principal motivo paraseguir adelante.

Bustamante Peralta, Guianela

Agradecer a Dios por permitirme disfrutar este momento especial junto a mis seres queridos, quienes han sido los que me han motivado y apoyado para poder culminar mi carrera profesional.

Agradezco con cariño a mi madre Hilda, padre Merardo; para ustedes es este logro, siéntanse orgullosos de ello.

Espinoza Armas, Karina

AGRADECIMIENTO

A Dios, gracias a él puedo seguir luchando por mis metas y con la protección de siempre.

A nuestra asesora Mg. Iris Paola Fiestas Dejo que con su experiencia y orientación ha contribuido en la elaboración de este proyecto de tesis.

Los autores

RESUMEN

En la Tesis titulada: “El teletrabajo y su relación con la calidad de vida laboral de la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo, año 2021”; cuyo problema general es el siguiente: ¿ De qué manera se relaciona el teletrabajo con la calidad de vida laboral de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021? La tesis se realizó bajo el diseño no experimental, transaccional, descriptivo-correlacional, porque se determinó la relación entre las variables de estudio, apoyándose en el método hipotético-deductivo, asimismo la población de estudio estuvo conformada por las personas pertenecientes a la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo, y la muestra estuvo conformada por un total de 384 personas pertenecientes a la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo, para la recopilación de datos se utilizó el cuestionario para cada variable cuyos valores de fiabilidad alfa de Cronbach alcanzados fueron de .865 y .901 respectivamente; el estadígrafo correspondiente para determinar el grado de relación existente entre las variables de estudio fue el coeficiente Rho de Spearman. Se determino que existe una correlación muy alta y significativa entre el teletrabajo y la calidad de vida laboral, con un coeficiente de Spearman $Rho=0.917$ y con una sig. bilateral equivalente a <0.000 ($p<0.000$) a un nivel de significancia del 5%; asimismo correlación positiva y muy alta entre la cultura organizacional y calidad de vida laboral en las organizaciones donde laboran la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo.

Palabras clave: teletrabajo, calidad de vida laboral, PEA ocupada, Trujillo

ABSTRACT

In the thesis entitled: "Telework and its relationship with the quality of working life of the Economically Active Employed Population of the Trujillo district, the year 2021"; whose general problem is the following: How is telework related to the quality of working life of the economically active population in the Trujillo district, the year 2021? The thesis was carried out under the non-experimental, transactional, descriptive-correlational design, because the relationship between the study variables was determined, relying on the hypothetical-deductive method, also the study population was made up of people belonging to the Economically Population Active Employed of the district of Trujillo, and the sample consisted of a total of 384 people belonging to the Economically Active Population of the district of Trujillo, for data collection the questionnaire was used for each variable whose Cronbach's alpha reliability values reached they were .865 and .901 respectively; the corresponding statistician to determine the degree of relationship between the study variables was Spearman's Rho coefficient. It was determined that there is a very high and significant correlation between telework and quality of work-life, with a Spearman coefficient $Rho = 0.917$ and with a sig. bilateral equivalent to <0.000 ($p < 0.000$) at a significance level of 5%; likewise, a positive and very high correlation between the organizational culture and quality of work-life in the organizations where the Economically Active Employed Population of the Trujillo district work.

Keywords: telework, quality of working life, employed EAP, Trujillo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PRESENTACIÓN.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Formulación del Problema.....	13
1.1.1. Realidad problemática.....	13
1.1.2. Enunciado del problema.....	14
1.2. Justificación.....	15
1.2.1. Teórica	15
1.2.2. Práctica	15
1.2.3. Metodológica	15
1.2.4. Social	15
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
II. MARCO DE REFERENCIA	17
2.1. Antecedentes	17
2.1.1. A nivel internacional	17
2.1.2. A nivel nacional	18
2.1.3. A nivel local	19
2.2. Marco teórico.....	20
2.2.1. Teletrabajo	20

2.2.2. Calidad de vida laboral	27
2.3. Marco conceptual	30
2.4. Hipótesis	31
2.5. Variables	32
2.5.1. Operacionalización de variables.....	32
III. MATERIAL Y MÉTODOS.....	34
3.1. Material	34
3.1.1. Población.....	34
3.1.2. Muestra	34
3.2. Métodos	35
3.2.1. Diseño de investigación.....	35
3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación	35
3.2.3. Validez y confiabilidad del instrumento.....	36
3.2.4. Procesamiento y análisis de datos	37
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	39
4.1. Presentación de resultados	39
4.2. Discusión de resultados	55
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS	60
ANEXOS.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la variable Teletrabajo	32
Tabla 2 Operacionalización de la variable Calidad de vida laboral.....	33
Tabla 3 Coeficiente de Confiabilidad.....	37
Tabla 4 Confiabilidad de los instrumentos de medición.....	37
Tabla 5 Distribución de la muestra accesible por sexo y edades	39
Tabla 6 Distribución de los sectores empresariales donde teletrabajan los encuestados	40
Tabla 7 Distribución del nivel de implementación del teletrabajo de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo.....	41
Tabla 8 Distribución del nivel de cultura organizacional de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo	42
Tabla 9 Distribución del nivel de implementación de herramientas tecnológicas de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo.....	43
Tabla 10 Distribución del nivel de optimización de procesos de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo.....	44
Tabla 11 Distribución del nivel de capacitación de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo.....	45
Tabla 12 Distribución del nivel de calidad de vida laboral de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo.....	46
Tabla 13 Distribución del nivel de bienestar general de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo.....	47

Tabla 14 Distribución del nivel de interfaz de trabajo a domicilio de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo.....	48
Tabla 15 Distribución del nivel de satisfacción laboral y profesional de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo.....	49
Tabla 16 Distribución del nivel de control en el trabajo de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo.....	50
Tabla 17 Distribución del nivel de condiciones en el trabajo de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo.....	51
Tabla 18 Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov	52
Tabla 19 Correlación entre las dimensiones del Teletrabajo y Calidad de vida laboral	53
Tabla 20 Distribución de los sectores empresariales donde teletrabajan los encuestados.....	54
Tabla 21 Correlación entre las variables Teletrabajo y Calidad de vida laboral.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1	Porcentaje de la muestra accesible por sexo y edades..... 39
Figura 2	Porcentaje de los sectores empresariales donde teletrabajan los encuestados 40
Figura 3	Porcentaje del nivel de implementación del teletrabajo de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo..... 41
Figura 4	Porcentaje del nivel de cultura organizacional de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo 42
Figura 5	Porcentaje del nivel de implementación de herramientas tecnológicas de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo..... 43
Figura 6	Porcentaje del nivel de optimización de procesos de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo..... 44
Figura 7	Porcentaje del nivel de capacitación de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo..... 45
Figura 8	Porcentaje del nivel de calidad de vida laboral de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo..... 46
Figura 9	Porcentaje del nivel de bienestar general de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo..... 47
Figura 10	Porcentaje del nivel de interfaz de trabajo a domicilio de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo..... 48
Figura 11	Porcentaje del nivel de satisfacción laboral y profesional de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo..... 49

Figura 12 Porcentaje del nivel de control en el trabajo de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo	50
Figura 13 Porcentaje del nivel de condiciones en el trabajo de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo.....	51

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

Según el seguimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la crisis producida por la pandemia, declarada por la Organización Mundial de la Salud por Covid-19, afectó a unos 3.300 millones de trabajadores en todo el mundo, alrededor del 81% de la población activa mundial se ha visto afectada por las medidas del aislamiento social y el cierre sin precedentes de la actividad económica; Sin embargo, aunque la mayoría de los trabajadores en el mundo han perdido su empleo o su nivel de ingresos, una proporción significativa ha podido continuar con el desarrollo de la oferta laboral, gracias a las herramientas de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que esencialmente hizo posible trasladar la oficina a la casa particular y continuar trabajando a pesar del aislamiento social obligatorio (Sánchez, 2020).

De acuerdo con este contexto, el teletrabajo, trabajo remoto o home office, se han convertido en grandes protagonistas de la transición al “nuevo trabajo normal”, la crisis de salud y el aislamiento social han servido como detonantes hacia este modelo de trabajo que nos ha permitido mantener la actividad y continuidad comercial de la empresa. Puesto que la emergencia sanitaria ha presentado un gran desafío para los gobiernos, las empresas y las personas de todo el mundo, lo que ha llevado al límite los sistemas sociales, económicos y laborales. Precisamente en este último punto, muchas organizaciones han tenido que experimentar el teletrabajo “en vivo” y en la mayoría de los casos sin preparación ni experiencia previa (Sierra, 2020).

De acuerdo con un estudio publicado por la empresa López (2020), que se llevó a cabo en México, Ecuador, Argentina, Panamá, Perú y Chile, mientras que para algunos trabajadores la modalidad de “Home Office” resultó ser beneficioso, para otros no lo fue. Sin embargo, más allá de esto y considerando que es probable que el esquema del teletrabajo haya llegado a quedarse en muchas organizaciones, todavía existe una relación laboral, lo que implica normativas legales y contractuales, puesto que los

teletrabajadores deben tener los mismos derechos que si trabajaran en forma presencial y aspectos como la capacitación, la cultura organizacional, el desarrollo dentro de la empresa, los salarios y la calidad de vida laboral deben ser los mismos según las funciones que realizan.

En cuanto a la calidad de vida en el trabajo es un proceso dinámico y continuo de todas las condiciones laborales a la hora de obtener un empleo formal y la percepción individual del trabajador así como sus actitudes, niveles cognitivos y comportamientos donde comprenden y actúan de acuerdo con a sus impulsos sobre su entorno y este se ve influenciado por aspectos como la cultura, la actividad profesional, la edad, variables como la motivación, la satisfacción, el desempeño del trabajador y otros” (Ipiña, 2017). Estos deben medirse continuamente en el día a día y su resultado tendrá un impacto a nivel organizacional. Para un análisis integral de la vida laboral de los trabajadores, es necesario prestar atención a todos los niveles de la organización, en particular los subsistemas, entornos dinámicos, comunicación, entre otros. Esto, a su vez, permite a los trabajadores desarrollar valores, creencias, patrones de comportamiento y actitudes.

Según la consultora Pricewaterhouse Cooper (PwC), solo el 39% de las empresas pretendía mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y el 50% de las empresas no lograron reducir las métricas de rotación de sus trabajadores, lo que provocó una pérdida de competitividad y que los índices de crecimiento a nivel de empresa disminuyan.

Por estas razones, la investigación busca determinar la relación del teletrabajo en la calidad de vida laboral de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021.

1.1.2. Enunciado del problema

¿De qué manera se relaciona el teletrabajo con la calidad de vida laboral de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021?

1.2. Justificación

1.2.1. Teórica

La finalidad de la investigación fue de generar un mayor conocimiento, mediante la revisión de las bases teóricas de los autores que han estudiado las variables de teletrabajo se sigue los aportes de Agudo (2014) y calidad de vida laboral autores como Lau (2000), cano (2014) , ambas variables son fundamentales para el éxito de las organizaciones y son continuamente estudiadas en el caso del departamento de recursos humanos por ser una forma de trabajo necesaria por el contexto del Covid19 y en el caso de la calidad de vida laboral, representa un buen indicador de la gestión de las empresas.

1.2.2. Práctica

La investigación se justifica en la práctica pues los resultados permiten la comprensión de la problemática que brindan solución a los problemas identificados en esta, demostrando la importancia del teletrabajo y su relación con la calidad de vida laboral.

1.2.3. Metodológica

La realización de la investigación demuestra la existencia de una correlación entre las variables: teletrabajo y calidad de vida laboral de la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo, por lo que, puede ser utilizada como antecedentes para posteriores investigaciones.

1.2.4. Social

La realización de la investigación contribuye socialmente puesto que, con la mejora en el teletrabajo, se benefician las empresas y sus colaboradores, disminuyendo índices de rotación y aumentando la calidad de vida laboral de sus colaboradores.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación del teletrabajo en la calidad de vida laboral de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer el nivel de implementación del teletrabajo de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021.
- Identificar el nivel de calidad de vida laboral de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021.
- Identificar la relación entre las dimensiones del teletrabajo y la calidad de vida laboral en la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Burgos y Miraval (2020) en su investigación *Impacto del teletrabajo en la calidad de vida profesional de los trabajadores del área administrativa del Call Center FARMA S.A. en la ciudad de Montevideo, Uruguay – 2020*. La investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de la variable teletrabajo y calidad de vida profesional. Se tuvo un diseño no experimental, transversal y descriptivo, conformada por una población de 67 trabajadores, la cual se obtuvo como muestra censal la totalidad de la población,. Los hallazgos encontrados señalaron que la implementación del teletrabajo estuvo en un nivel muy bajo con 70% y la calidad de vida profesional bajo con 51%. Llegando a la conclusión que el teletrabajo fue deficiente, la cual tuvo como consecuencia una mala calidad de vida profesional de los trabajadores del área administrativa del Call Center FARMA SA.

La presente investigación aportó el instrumento el cuestionario, que sirvió para recolectar los datos necesarios para la investigación, posteriormente fueron analizados descriptivamente mediante tablas de distribución de frecuencias y gráficos

Atoche (2021) en su trabajo de titulación *Influencia entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral de los trabajadores del departamento de Gestión del Talento Humano de la Empresa Panameña de Alimentos – Café Duran, 2020*. La investigación contiene el estudio en función del hallazgo de la influencia entre la variable trabajo remoto y la variable calidad de vida laboral de los trabajadores del departamento de Gestión del Talento Humano de la Empresa Panameña de Alimentos – Café Duran, 2020; teniendo como objetivo principal “Establecer la influencia que tiene el trabajo remoto y la calidad de vida laboral de los trabajadores del departamento de Gestión del Talento Humano de la Empresa Panameña de Alimentos – Café Duran, 2020. La Población: estuvo conformada por 48 trabajadores del departamento de Gestión del Talento Humano. El instrumento de validación y confiabilidad fue 2 cuestionarios aplicados a los trabajadores. En base de la investigación realizada concluye que el trabajo

remoto influye de manera positiva en la calidad de vida laboral de los trabajadores del departamento de Gestión del Talento Humano de la Empresa Panameña de Alimentos – Café Duran, 2020.

La presente investigación contribuyo la creación de las dimensiones de la calidad de vida laboral y el desarrollo de su instrumento.

2.1.2. A nivel nacional

Armas y Bonifaz (2020) en su trabajo de titulación *Teletrabajo y calidad de vida laboral según los colaboradores de la Institución Educativa Privada Paul Harris – Tarapoto 2020*. La investigación tuvo como objetivo general, analizar el teletrabajo y la calidad de vida laboral según los colaboradores de la I.E.P. Paul Harris – Tarapoto 2020. La investigación fue de tipo descriptiva; con un diseño no experimental, transversal. La muestra de estudio fue de tipo censal conformada por 73 personas, entre docentes y colaboradores de la I.E.P. Paul Harris - Tarapoto. El instrumento empleado para la recolección de datos fue el cuestionario. En los resultados, dentro del teletrabajo nos muestra que el 55% de los colaboradores considera que tiene buen nivel, un 41%. En cuanto a la calidad de vida laboral un 49% de los colaboradores la considera buena.

La tesis apporto el marco normativo que se viene aplicando al teletrabajo, así como las dimensiones del teletrabajo.

Flores y Vega (2020) en su investigación *Influencia del home office en la calidad de vida profesional de los trabajadores de la Municipalidad de Provincial de Celendín, Cajamarca 2020*. La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del Home Office en la calidad de vida profesional. Dicha investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental de corte transversal y un estudio descriptivo-correlacional, enfocado de tipo cuantitativa, con una muestra censal que estuvo constituida por 70 trabajadores de la Municipalidad de Celendín en el cual se aplicó dos cuestionarios de las respectivas variables para la recolección de información. Así también, se comprobó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, se pudo decir que el home office tiene efecto altamente significativo con la calidad de vida profesional de los

trabajadores de la Municipalidad de Celendín, asimismo el coeficiente $Rho = 0.462$ indicó que existe una correlación positiva entre las variables de estudio. Respecto al análisis de la variable de Home Office, se encontró que existe un nivel muy alto en el Home Office con el porcentaje de 44.3% según los colaboradores. Por otro lado, respecto a la variable calidad de vida profesional el 27.1% opinaron que se existe un nivel medio. Por lo cual finalmente se concluyó que existe influencia entre el home office y la calidad de vida profesional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Celendín.

La presente investigación hizo un aporte significativo en el marco teórico así como los instrumentos sirvieron para orientar el desarrollo de la tesis.

2.1.3. A nivel local

Saavedra y Ramírez (2020) en su tesis titulada *Trabajo remoto y nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de atención al cliente de la empresa Soluzioni Digital SAC – Trujillo, 2020*. La tesis tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de atención al cliente de la empresa Soluzioni Digital SAC – Trujillo, 2020, el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal, la población que a la vez fue una muestra censal estuvo conformada por 67 trabajadores. El resultado fue que existió una correlación positiva considerable entre el trabajo remoto y el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de atención al cliente de la empresa Soluzioni Digital SAC – Trujillo, 2020. Por lo cual se comprobó la hipótesis de investigación con la prueba estadística Rho de Spearman que proporcionó una significancia menor a 0.05. Asimismo, el coeficiente de correlación $Rho = 0.622$, con respecto al análisis descriptivo de la variable, se encontró que el trabajo remoto según apreciación de los trabajadores es de 58% con nivel malo y muy malo. En cuanto al nivel de calidad de vida laboral los trabajadores, percibieron un 53% con nivel malo y muy malo. Como conclusión general se determinó que existe una relación positiva considerable entre las variables trabajo remoto y calidad de vida laboral.

El citada destaca la importancia del teletrabajo y genera un aporte al marco teórico, así como los instrumentos estadísticos utilizados que sirvió como guía para la presente tesis.

Jara y Vega (2020) en su investigación *Análisis del teletrabajo en Ripley de la ciudad de Trujillo – 2020*. Tuvo como objetivo determinar los niveles de implementación del teletrabajo. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo - propositivo, y con enfoque cuantitativo. En el estudio se aplicaron dos tipos de cuestionarios sobre dos muestras establecidas según intereses de estudio, la primera muestra la conformaron 6 jefes siendo considerada una muestra censal, y la segunda muestra de 70 trabajadores determinada por muestreo aleatorio simple. Los resultados establecen que los jefes consideran que la implementación del teletrabajo son altos y muy altos en un 50%, y otro 50% consideraron que la implementación del teletrabajo es media. Sin embargo, a opinión de los trabajadores, el nivel de implementación del teletrabajo es medio y bajo.

Se considera importante el aporte de la tesis citada en la construcción de la matriz de operacionalización de variables, así como en el desarrollo y adecuación de los instrumentos.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Teletrabajo

- Definiciones del teletrabajo

Agudo (2014) define el teletrabajo como “cualquier forma de sustitución de los desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información o, más gráficamente, la posibilidad de enviar trabajo al trabajador, en lugar de enviarlo a trabajar”.

Según el Ministerio de Trabajo, el teletrabajo es una forma de organizar el trabajo realizado a distancia mediante el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en el domicilio del trabajador o en otro, siempre que sea ajeno al empleador.

La definición más utilizada que se puede utilizar para definir el teletrabajo es la siguiente: “ejercer una actividad profesional caracterizada por el uso

moderadamente intensivo de las telecomunicaciones y tecnologías de la información, desarrolladas en cualquier lugar independiente del lugar de trabajo común/habitual”.

Podemos encontrar implementaciones de teletrabajo muy variadas, con finalidades y objetivos muy diferentes, por lo que es necesario establecer una definición más precisa, que aborde el concepto con más detalle:

“El teletrabajo es una forma flexible de desarrollar el trabajo que consiste en realizar una actividad profesional sin la presencia física del trabajador en una parte significativa de su jornada laboral. Por ello, la supervisión de este tipo de colaboradores se realiza mediante la consecución de objetivos y la obtención de resultados (sobre el control en la ejecución de las tareas asignadas). El teletrabajo incluye una amplia gama de actividades que se pueden realizar a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de los medios de telecomunicaciones y las tecnologías de la información para el contacto y la relación entre el empleado y la empresa.”

La definición presentada incluye una serie de conceptos a considerar:

- ❖ *Flexibilidad*: esta es la característica más distintiva del teletrabajo, otorgando flexibilidad en el desarrollo de las actividades de los empleados que no requieren necesariamente de la presencia física.
- ❖ *Horas de trabajo*: Por definición, sigue rigiendo un horario de trabajo, que resulta tener cierta flexibilidad según las necesidades de las tareas y las características del trabajo.
- ❖ *Medios de telecomunicaciones*: Para realizar correctamente el teletrabajo es fundamental que el empleado cuente con los medios de telecomunicaciones y las herramientas tecnológicas adecuadas. Las herramientas de telecomunicaciones y de TI generalmente son proporcionadas y pagadas por el empleador.
- ❖ *Contacto empresa-empleado*: Formalmente, existe una relación entre el empleado y la empresa, para supervisar y examinar los resultados obtenidos por el empleado. Los medios o herramientas utilizados para establecer contacto son proporcionados y pagados por la empresa.

Para que se enmarque en el marco del teletrabajo, el trabajo debe ser realizado por una persona física de dos formas posibles: en una relación de dependencia o en autonomía. En el caso de una persona jurídica o una empresa, no se trata de teletrabajo, sino de un servicio que se puede denominar teleservicio.

Es importante tener en cuenta que el teletrabajo no es una profesión, sino un medio para realizar las tareas requeridas por el trabajo.

- *Orígenes del teletrabajo*

El teletrabajo apareció en la década de 1970 debido a la crisis del petróleo en Estados Unidos. Este método de trabajo se vio como una oportunidad para reducir los costos de producción, ya que, al ubicar a los trabajadores en centros de trabajo cercanos a sus hogares, se redujeron los viajes y por ende el consumo de combustible.

El término teletrabajo aparece en Estados Unidos con Jack M. Nilles, quien utiliza esta expresión en su libro *Micros and Modems: telecommunicating with personal computer* (Agudo, 2014). Sin embargo, hasta la década de 1990, con el auge de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), el teletrabajo se asoció con el desarrollo económico de las organizaciones.

Posteriormente, se comenzó a establecer normativas en el área de seguridad y salud ocupacional, lo que llevó a la redefinición del concepto de buen trabajo (Castaño, 2000).

- *El teletrabajo en el Perú antes del Covid-19*

La pandemia Covid-19 ha llegado al mundo y a nuestro país para generar un cambio general no planificado acompañado de mucha incertidumbre, lo que ha dificultado la proyección hacia el futuro. El paso de días, semanas y meses nos ha dado la oportunidad no solo de aprender más sobre este enemigo invisible, sino también de comenzar a disipar incertidumbres y también, de tener la capacidad de proyectarnos hacia el futuro que en parte todavía incierto.

La pandemia Covid-19 también permitió conocer más el mundo del teletrabajo o trabajo remoto, antes de Covid-19 prácticamente no existía aplicación del teletrabajo en nuestro país, apuntaron los indicadores del

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE que al sector laboral privado no le interesaba para nada esta herramienta y en el caso del sector público, fue solo después del gobierno que arrancó con el expresidente Pedro Pablo Kuczynski (2016-2018) como iniciativa para impulsar esta herramienta, como única alternativa de innovación laboral, inclusión social y creación de empleo.

El teletrabajo en Perú ya había sido legislado y regulado por un gobierno anterior y era suficiente para tener la oportunidad de hacer cumplir. En el ámbito tecnológico, el Perú ya se encontraba en un proceso de adaptación a la revolución digital, denominada tercera revolución industrial, mientras que el mundo ya vivía la cuarta revolución industrial con la automatización. En el ámbito laboral, es importante señalar que se cuenta con una ley sobre el teletrabajo, exactamente desde 2013.

La ley sobre el teletrabajo en el Perú tuvo como iniciativa legislativa el proyecto de ley presentado por la Comisión Especial para Discapacitados del Congreso de la República, correspondiente al período de gobierno del señor Ollanta Humala Tasso (2011-2016), y tuvo como principal objetivo la incorporación al mundo laboral del siguiente colectivo de personas:

- ❖ Gente con discapacidades
- ❖ Población geográficamente aislada
- ❖ Personas mayores de 45 años
- ❖ Jóvenes sin experiencia profesional
- ❖ Mujeres con niños pequeños o dependientes de personas mayores, y
- ❖ Todas estas personas inmersas en el concepto de población vulnerable en el ámbito social.

- *La ley del teletrabajo 30036*

El proyecto de ley de teletrabajo fue aprobado por el Pleno del Congreso y sin más observaciones, el Ejecutivo promulga y publica la ley del 15 de mayo de 2013, denominándola Ley 30036 - Ley que regula el teletrabajo en Perú y fue reglamentada por el Decreto Supremo 017-2015, aproximadamente dos años después de su nacimiento.

La Ley 30036 de Teletrabajo establece la definición de teletrabajo, su objeto, las reglas de uso y mantenimiento de los equipos y los medios de su aplicación, su carácter voluntario y reversible, así como los derechos y obligaciones de los sujetos de la relación de trabajo.

En sus disposiciones adicionales, indica algunos lineamientos y plazos para facilitar y fomentar su integración en el ámbito laboral, disposiciones que podrían calificarse de letra muerta porque, al menos antes de 2020, su aplicación en el Perú fue mínima.

El Decreto Supremo 017-2015 que regula la Ley 30036 sería el encargado de especificar los requisitos formales para el teletrabajo, las formas de teletrabajo (entre mixto y completo), la jornada del teletrabajo, la libertad del trabajador de variar los plazos de prestación del servicio de presencial a teletrabajo y viceversa, los derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral, entre otros.

Además de lo señalado, el reglamento de la Ley especifica aspectos importantes y necesarios para la aplicación del teletrabajo tales como: Capacitación en medios informáticos y de telecomunicaciones del empleador al trabajador para el desarrollo y éxito de este tipo de trabajo, los datos protección de la información que se transfiere al trabajador, responsabilidad y obligación de las partes en cuanto a los medios o instrumentos a utilizar para la realización del teletrabajo.

Es precisamente en este último punto (medios o instrumentos a utilizar para la ejecución del teletrabajo) donde se encuentra una de las diferencias entre la ley 30036 Ley de teletrabajo y lo que indica el decreto de emergencia 026. – 2020 en relación con el trabajo a distancia. Si bien la Ley 30036 indica que el equipo y los medios para realizar el trabajo debe ser provisto por el empleador y, de no ser así, el empleador debe pagar la respectiva indemnización a los trabajadores, la normativa sobre trabajo remoto indica que el equipo y los medios para desarrollar sus funciones pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador, sin precisar ningún tipo de obligación de remunerar al trabajador en el caso de que este

último sea quien disponga de sus equipos y sus tecnologías de la información para el desarrollo de sus funciones.

Tomando como precedente todo lo mencionado y el paso de los años desde la reglamentación y regulación de la Ley 30036 de Teletrabajo, se observa que en nuestro país el teletrabajo no se ha implementado ni aplicado. Se puede decir que existía una ley, pero nadie estaba interesado en su aplicación y la base de esta conclusión se encuentra en los indicadores propuestos por el MTPE que reflejan un número reducido de contratos en el sector privado y solo en el sector público. Luego del gobierno que comienza con el expresidente Pedro Pablo Kuczynski (2016), se generan algunos pilotos en instituciones como Indecopi (Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y Protección de la Propiedad Intelectual), Osiptel (Agencia de Monitoreo de Inversiones del sector privado en telecomunicaciones), Ministerio de Relaciones Exteriores, MINAM (Ministerio del Medio Ambiente, en particular a través del OEFA - Organismo de Evaluación y Fiscalización del Medio Ambiente).

Como resultado de lo anterior, surgieron algunas preguntas: ¿por qué? la falta de implementación del teletrabajo en nuestro país y la necesidad de buscar soluciones alternativas al respecto, considerando el teletrabajo como una alternativa importante para la sociedad en el aspecto del trabajo. Uno de los grandes fundamentos sociales de su importancia fue que con el teletrabajo nuestra sociedad podría avanzar en el aspecto de la inclusión social, ofreciendo oportunidades laborales a muchos trabajadores que se encuentran limitados y relegados a poder acceder a un puesto de trabajo.

Podríamos agregar, entre otros aspectos positivos para el lugar de trabajo, la optimización del tiempo para el trabajador, ya que no hubo necesidad de desplazarse al lugar de trabajo, lo que a su vez genera un impacto positivo en el respeto al medio ambiente y también ahorra tiempo de viaje y gastos.

A nivel del empresario, uno de los fundamentos que marca la importancia del teletrabajo es la optimización de los recursos económicos para las empresas, en particular nos referimos al espacio físico que ocupa un trabajador en el lugar de trabajo. Otro fundamento importante es el impacto

positivo en la economía del país, debido a la creación de nuevos puestos de trabajo, etc.

Sin embargo, para los trabajadores, la realidad se encuentra navegando sin un entramado emocional o legal, y en algunos casos ni siquiera informáticos, pasando por un régimen de trabajo que, como todo sistema, implica riesgo y requiere cuidados. Se siente ansiedad e incertidumbre por no saber si el período de cuarentena podría extenderse y comenzar a experimentar el síndrome de confinamiento prolongado. Existen y surgen ciertas preguntas: ¿qué pasará cuando podamos, por etapas y temporalmente, volver a nuestra vida cotidiana? ¿Cómo vamos a integrar esta modalidad que conocemos hoy en su peor versión, sin formación, ni certezas legales, informáticas o sociales? ¿Es cierto que un trabajo se puede hacer muy bien de forma remota, pero con precauciones y condiciones? Todo esto repercutiendo en la calidad de vida personal y profesional.

- *Tecnologías para el teletrabajo*

En las últimas décadas, la tecnología se ha desarrollado a gran velocidad, brindando las herramientas tecnológicas necesarias para facilitar la implementación del teletrabajo como modalidad de trabajo por parte de las empresas.

Las principales herramientas tecnológicas que promueven la implementación del teletrabajo se enumeran a continuación:

- ❖ Portátil
- ❖ Internet de banda ancha – Wifi
- ❖ Mensajería instantánea
- ❖ La nube, almacenamiento de datos en la web
- ❖ Smartphone

Las herramientas que promueven la comunicación son:

- ❖ Redes virtuales cerradas / privadas
- ❖ Videoconferencia y VOIP (voz sobre IP).

En la actualidad, la sociedad está cada vez más vinculada a las herramientas tecnológicas, las nuevas tecnologías son más accesibles

permitiendo un mayor conocimiento tecnológico e informático. Podemos comprobar que cada vez hay más conectividad a internet de la población y cada vez más ventas de Smartphones.

- *Dimensiones del teletrabajo*

Agudo (2014) planteó las siguientes dimensiones para el éxito en el teletrabajo: La primera dimensión es la cultura organizacional, donde se debe tener en cuenta el compromiso, la comunicación, el desempeño y el conocimiento; como segunda dimensión están las herramientas tecnológicas, que considera a los equipos de información, Internet, herramientas de comunicación y videoconferencias; como tercera dimensión está la optimización de procesos como planificación, coordinación, organización, seguimiento y evaluación. Finalmente, la cuarta dimensión es la capacitación donde se debe incluir a los participantes, el tiempo, la satisfacción y la asistencia.

2.2.2. Calidad de vida laboral

- *Calidad de vida*

La calidad de vida es la sensación de bienestar que las personas pueden experimentar y es la suma de los sentimientos subjetivos y personales de sentirse bien (Lau, 2000).

Por otro lado, la calidad de vida es una combinación de elementos objetivos y subjetivos. Entre los elementos objetivos están: el bienestar material, la salud objetivamente considerada, las relaciones armoniosas con el medio ambiente y la comunidad. Y entre los elementos subjetivos encontramos: la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida (Jiménez, 2011).

Según la OIT, la calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y sistema de valores en el que vive y en relación con sus metas, expectativas, sus estándares, sus preocupaciones. Es un concepto que está influenciado por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con el medio (OIT, 2015).

- *Calidad de vida laboral*

El término calidad de vida fue acuñado por Louis Davis en 1970 y a través de él pretendía describir que todas las organizaciones deben promover el bienestar y la salud de todos sus trabajadores para que se desempeñen satisfactoriamente (Espinoza, 2007). “Los primeros trabajos sobre calidad de vida en el trabajo se refirieron a este concepto desde una perspectiva unidimensional, que equiparó el término calidad de vida con otros conceptos similares como bienestar, satisfacción general o felicidad (Cano, 2014).

El concepto de calidad de vida laboral (CVL) engloba todas las condiciones relacionadas con el trabajo, como la remuneración, el horario, el clima laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las oportunidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc. Esto puede ser relevante para la satisfacción laboral, la motivación y rendimiento (Alarcón, 2002).

Asimismo, Yupanqui (2019) sostiene que la calidad de vida laboral se refiere a la naturaleza favorable o desfavorable del entorno laboral en su conjunto para las personas. Según Robbins (2010), se refiere al proceso mediante el cual la organización satisface las necesidades de los empleados, estableciendo mecanismos que les permitan participar plenamente en las decisiones que moldean su vida laboral.

Por su parte, Duro (2016) definen la calidad de vida en el trabajo no solo como un método con un gran potencial de enriquecimiento laboral, sino también como un campo de investigación interdisciplinario donde la psicología y sociología industrial y organizacional, la ingeniería industrial, la teoría de motivación y del liderazgo, relaciones Industriales, entre otros se combinan.

Según Chiavenato (2004), la calidad de vida laboral asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la demanda de los empleados por el bienestar y la satisfacción laboral y, por otro lado, el interés de las organizaciones por su efecto sobre la productividad y calidad de vida, es decir que las organizaciones sin duda deben preocuparse por el recurso humano que promueva la satisfacción de sus objetivos ya que cuanto mejores recursos se brindan al empleado, mejor es el desempeño a nivel de la organización.

La calidad de vida laboral incluye múltiples factores: satisfacción con el trabajo realizado, posibilidades futuras en la organización, reconocimiento de los resultados obtenidos, salario percibido, beneficios obtenidos, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente laboral psicológico y físico, libertad y responsabilidad para decidir, y oportunidades para participar.

- *Beneficios de la calidad de vida laboral*

Los beneficios de trabajar en la calidad de vida del trabajador pueden solucionar muchos de los problemas que caracterizan los entornos laborales de muchas empresas. Por poner un ejemplo, Patlán (2016) afirman la existencia de una serie de beneficios que se pueden derivar de la implementación de estrategias para mejorar la calidad de vida laboral, como la evolución y desarrollo de los trabajadores, mayor motivación, mejor desempeño de sus tareas, menor rotación laboral, menores tasas de absentismo, menos quejas, menor tiempo libre, mayor satisfacción laboral, mayor eficiencia en la organización y menor siniestralidad laboral, enfermedades ocupacionales relacionadas con el trabajo.

- *Dimensiones de la calidad de vida laboral*

Casas (2012) plantea las siguientes dimensiones, como primera dimensión plantea el bienestar general, que considera la satisfacción general como un gran bienestar psicológico y salud física. Cuando los empleados se sienten felices, existe una mayor probabilidad de que trabajen de manera eficaz y eficiente. Por el contrario, si se sienten insatisfechos, su trabajo se verá afectado; como segunda dimensión se encuentra la interfaz de trabajo a domicilio, el cual designa el equilibrio que debe existir entre la vida personal y profesional, manifestando una percepción de la vida fuera y dentro del trabajo, es decir homeostasis en varios casos donde se requiere flexibilidad de ambos lados para lograr el cumplimiento de sus actividades; como tercera dimensión considera la satisfacción laboral y profesional, referida a las condiciones laborales que deben ser las más adecuadas, para ello necesitamos autoestima, sentido de realización; En resumen, podemos decir que los empleados perciben su trabajo considerando varios aspectos.

Otra dimensión considerada es el control en el trabajo, es el nivel que percibe el empleado al poner en práctica lo que él considera una forma correcta del ambiente de trabajo, o viendo la posibilidad de pronunciarse sobre las partes requeridas, ya que cualquier cambio en sus zonas las afectará directamente. Asimismo, tienen en cuenta las condiciones laborales, y finalmente el estrés que puede ocasionar el trabajo.

2.3. Marco conceptual

- **Comunicación**

Armas y Bonifaz (2020) expresan que “la comunicación hace referencia a cómo trabaja el equipo para alcanzar resultados y desarrollar las competencias de sus componentes”.

- **Conocimiento**

Atoche (2021) define al conocimiento como “la fuente de competitividad de las empresas; es decir, es la que proporciona capacidad de adaptación y competitividad en el mercado”.

- **Videoconferencia**

Castaño (2014) manifiesta que la videoconferencia “ayuda a los trabajadores remotos a sentirse más conectados con sus colegas”.

- **Coordinación**

Jara y Vega (2020) lo definen como “un proceso que implica el uso de estrategias y patrones de comportamiento dirigidos a integrar acciones, conocimientos y objetivos de miembros interdependientes, con el objetivo de alcanzar unas metas comunes”.

- **Monitoreo**

Burgo y Miraval (2020) manifiesta que es “el proceso sistemático de recolectar, analizar y utilizar información para hacer seguimiento al progreso de un programa en pos de la consecución de sus objetivos, y para guiar las decisiones de gestión”.

- **Evaluación**

López (2020) define la evaluación como “un proceso para medir el rendimiento laboral del trabajador, con el objeto de llegar a la toma de decisiones objetivas sobre los recursos humanos”.

- **Tiempo**

López (2020) manifiesta que el tiempo hace referencia “a las horas que dura una actividad, y que este puede variar también en función del tema de la actividad además de los objetivos de la organización”.

2.4. Hipótesis

H₀: El teletrabajo no se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021.

H_i: El teletrabajo se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Teletrabajo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Teletrabajo	Agudo (2014) define el teletrabajo como “cualquier forma de sustitución de los desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información o, más gráficamente, la posibilidad de enviar trabajo al trabajador, en lugar de enviarlo a trabajar”.	Agudo (2014) cuantifica el teletrabajo en dimensiones como: Cultura organizacional, Herramientas tecnológicas, Optimización de procesos.	Cultura organizacional	Compromiso	1 al 14	Ordinal
				Comunicación		
				Desempeño		
				Conocimiento		
			Herramientas tecnológicas	Equipos informáticos	15 al 20	
				Internet		
Herramientas de comunicación Herramientas de videoconferencia						
Optimización de procesos	Planificación	21 al 25				
			Coordinación Organización			
Capacitación	Monitoreo Evaluación	26 al 29				
			Participaciones			
			Tiempo			
			Satisfacción			
				Asistencia		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable Calidad de vida laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Calidad de vida laboral	Lau (2000) define la calidad de vida como "un conjunto de condiciones favorables al empleado que permiten reforzar su satisfacción personal".	Casas (2012) cuantifica la calidad de vida en dimensiones como: Bienestar general, interfaz de trabajo a domicilio, satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo, condiciones en el trabajo, estrés en el trabajo y calidad de la vida general.	Bienestar general	Sentimiento de bienestar	1 al 4	Ordinal
				Depresión		
				Satisfacción con la vida		
				Vida ideal		
			Interfaz de trabajo a domicilio	Satisfacción general	5 al 8	
				Sentimiento de felicidad		
			Satisfacción laboral y profesional	Organización flexible	9 al 11	
				Adecuación		
				Apoyo de los jefes		
			Control en el trabajo	Metas y objetivos	12 al 14	
Uso de habilidades						
Reconocimiento						
Condiciones en el trabajo	Desarrollo de habilidades	15 al 17				
	Oportunidades profesionales					
	Formación adecuada					
	Capacidad de expresión					
	Involucramiento en decisiones					
	Toma de decisiones					
	Condiciones de trabajo					
	Ambiente seguro					
	Condiciones satisfactorias					

propia

Fuente:
Elaboración

Estrés en el trabajo
Calidad de la vida general

Pr
esi
ón

Sentimien

to de
estrés

18 al 19

Satisfacción
con vida
laboral

20 al 24

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Ballestrini (2017) expresa que la población es una totalidad del fenómeno a estudiar tomando en cuenta las unidades en relación con las características colectivas necesarias para la investigación.

De acuerdo con el último censo nacional realizado por el INEI en el 2017 la Población Económicamente Activa Ocupada está conformada por 616 930 ciudadanos cuyas edades están comprendidas entre los 18 y 64.

3.1.2. Muestra

Ballestrini (2017) menciona que la muestra “se trata de un conjunto de individuos seleccionados de la población que pasa a ser objeto de estudio, cuyas características se toman como definidas de la población total”.

Para calcular el tamaño de la muestra se utiliza la fórmula para poblaciones finitas, el cual es:

$$n = \frac{\frac{Z^2 \times p \times q}{e^2}}{1 + \left(\frac{Z^2 \times p \times q}{e^2 N}\right)}$$

Donde:

- N: Tamaño de la población: 616 930
- e: precisión o error: 0.05
- Z: nivel de confianza: 1.96
- p: probabilidad positiva: 0.50
- q: probabilidad negativa: 1 – p = 0.50
- n: Tamaño de la muestra

$$n = \frac{\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2}}{1 + \left(\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times 616930}\right)}$$

$$n = 384$$

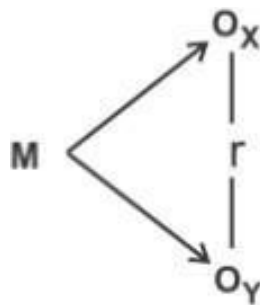
De acuerdo con el cálculo realizado, la muestra está compuesta por 384 ciudadanos pertenecientes a la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo.

- **Criterios de exclusión:** Como criterios de exclusión se tuvo en cuenta lo siguiente:
 - La población Económicamente Activa Ocupada que realice trabajo en forma presencial.
 - La población Económicamente Activa Ocupada que no cuente con más de 1 año de antigüedad en su centro de labores.
 - La población Económicamente Activa Ocupada que no resida en el distrito de Trujillo.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de investigación

En cuanto al diseño, fue no experimental, ya que las variables estudiadas no fueron manipuladas, así mismo, es transversal puesto que la investigación se realizó en un tiempo determinado (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).



Dónde:

- M: Muestra
- O_x : Medición del teletrabajo
- O_y : Medición de la calidad de vida laboral
- r: Relación entre el teletrabajo y la calidad de vida laboral

La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, puesto que las variables fueron analizadas mediante análisis estadísticos y medidas numéricas con el fin de determinar los patrones de comportamiento del problema planteado (Hernández & Mendoza, 2018).

3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

- **Técnicas de recolección de datos:** La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, puesto que permitió la recolección de información objetiva sobre las variables del estudio; por tanto, es por ello

por lo que se utilizó la escala ordinal para determinar los niveles de las dimensiones e indicadores (Hernández et al, 2014).

- **Instrumentos de recolección de datos:** El instrumento que se utilizó fue el cuestionario a modo de una encuesta Likert que de acuerdo con (Hernández et al, 2014) estos son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo en una afirmación, ítem o reactivo, que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional, este tipo de instrumento se compone de un conjunto de elementos, la mitad expresando una posición de acuerdo con la actitud a medir y la otra mitad en contra. Cada ítem estuvo acompañado por una escala de calificación ordinal las cuales se observan en el anexo 01.

3.2.3. Validez y confiabilidad del instrumento

- **Validez del instrumento:** La validez se refiere al nivel en el que una herramienta evalúa objetivamente la variable a medir (Hernández & Mendoza, 2018). Es así, que esta herramienta se llevó a cabo mediante la prueba denominada “Juicio de expertos”. Los cuestionarios orientados al teletrabajo y la calidad de vida laboral pasaron por el criterio y validación de especialistas, quienes certificaron los instrumentos, consistencia y estructura de las preguntas, estas se observan en el anexo 02.
- **Confiabilidad del instrumento:** Según Hernández y Mendoza (2018) indican que, para determinar si el instrumento es confiable, la autenticidad de un instrumento de medida se refiere al nivel de manipulación constante de un objeto y/o un individuo que obtiene resultados similares.

La confiabilidad del instrumento se realizó a través del resultado del Alfa de Cronbach, puesto que es un análisis preciso y confiable. Para obtener el alfa de Cronbach, se aplicó una prueba piloto a una muestra de 25 ciudadanos considerados como Población Económicamente Activa Ocupada a los que se aplicaron 02 cuestionarios; uno referente al teletrabajo y el otro a la calidad de vida laboral, los resultados que se obtuvieron indicaron si los instrumentos a utilizar son confiables siempre que estos resultados sean cercanos a 1.

Con la tabla de Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) se puede interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad.

Tabla 3

Coeficiente de Confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.53 a menos	Nula confiabilidad
0.54 – 0.59	Baja confiabilidad
0.60 – 0.65	Confiable
0.66 – 0.71	Muy confiable
0.71 – 0.99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Elaborado en Ñaupas et al (2018)

Tabla 4

Confiabilidad de los instrumentos de medición

Variables	Alfa de Cronbach	N de Elementos
Teletrabajo	,865	29
Calidad de vida laboral	,901	24

Fuente: SPSS V.25

De acuerdo con los resultados, los instrumentos indican una excelente confiabilidad, por lo que se procedió a utilizarlos para la recolección de datos del presente estudio.

3.2.4. Procesamiento y análisis de datos

- **Procedimientos de datos:** La investigación se origina a partir de la identificación del problema en la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo, según se formuló el título de la investigación, que contempla el estudio de las variables teletrabajo y Calidad de vida laboral. Posteriormente, se desarrolló la introducción, se presentó la realidad problemática, abordada desde el contexto internacional, nacional y local. Como siguiente punto, se formula el problema, la justificación, los objetivos y la hipótesis. Seguidamente se desarrolla el marco teórico tomando en cuenta las investigaciones realizadas a nivel internacional, nacional y local, así como las teorías y aproximaciones a los conceptos que forman parte de la investigación. Luego se lleva a cabo la metodología de investigación, indicando el tipo, corte y nivel de esta. Se continua con la determinación de la población en

estudio. En la investigación se utiliza la técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario para la recolección de la información, el mismo que presenta la información en una base de datos Excel, que se utilizó para trabajar en el programa estadístico SPSS V.25. La información obtenida permitió la adición de las variables, sus respectivas dimensiones e indicadores, a través de los cuales se establece el nivel de confiabilidad, el grado de relación existente entre las variables del Teletrabajo y la Calidad de vida laboral. Finalmente, los resultados generados se presentaron en forma de tablas y figuras que permiten su interpretación.

- **Análisis de los datos:** Se utilizaron medidas estadísticas descriptivas como frecuencias, las cuales se presentaron en formatos como tablas y gráficos para describir el comportamiento de las variables. Asimismo, se utilizó la estadística inferencial que, según Hernández et al. (2014), argumentan que la estadística inferencial permite comprobar la hipótesis y calcular parámetros.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

- Resultados descriptivos

Tabla 5

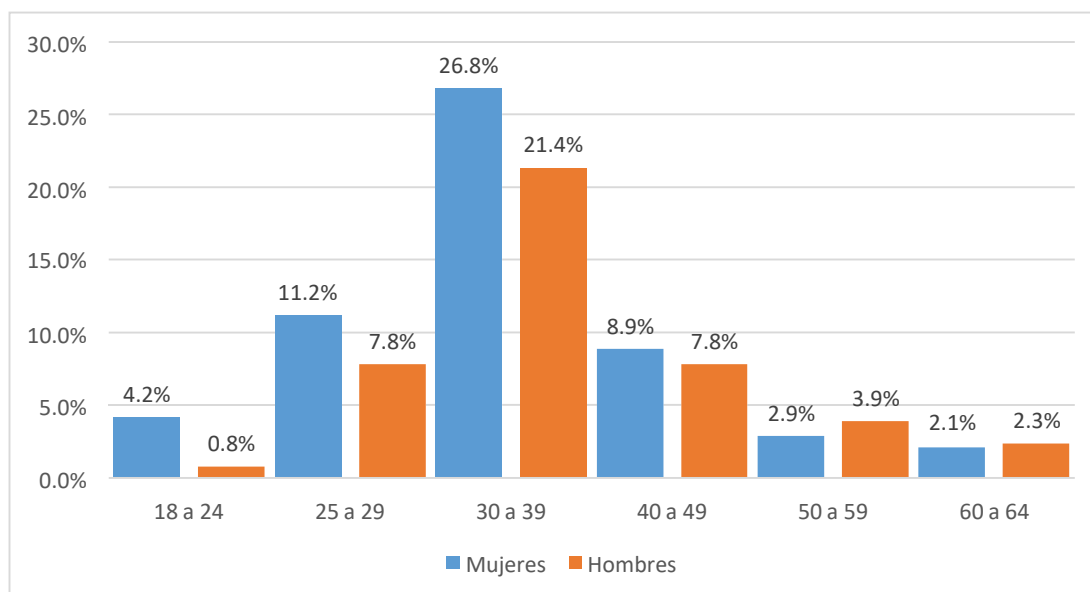
Distribución de la muestra accesible por sexo y edades

Rango de edades	Mujeres		Hombres		Total	
	n	%	n	%	n	%
18 a 24	16	4.2	3	0.8	19	4.9
25 a 29	43	11.2	30	7.8	73	19.0
30 a 39	103	26.8	82	21.4	185	48.2
40 a 49	34	8.9	30	7.8	64	16.7
50 a 59	11	2.9	15	3.9	26	6.8
60 a 64	8	2.1	9	2.3	17	4.4
Total por genero	215	56.0	169	44.0	384	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Porcentaje de la muestra accesible por sexo y edades



Fuente: Tabla 5

Interpretación

De acuerdo con los resultados el 56.0% fueron contestados por mujeres y el 44.0% restante por hombres. Así mismo los grupos de edades más representativos fueron las que se encontraron entre los 30 a 39 años con un 48.2%, seguido por las personas cuyas edades estaban entre los 25 a 29 años con un 19.0%, finalmente el tercer grupo más representativo fue el que se encontraba entre los 40 a 49 años con un 16.7%. El resto de las edades representaron el 16.1%.

Tabla 6

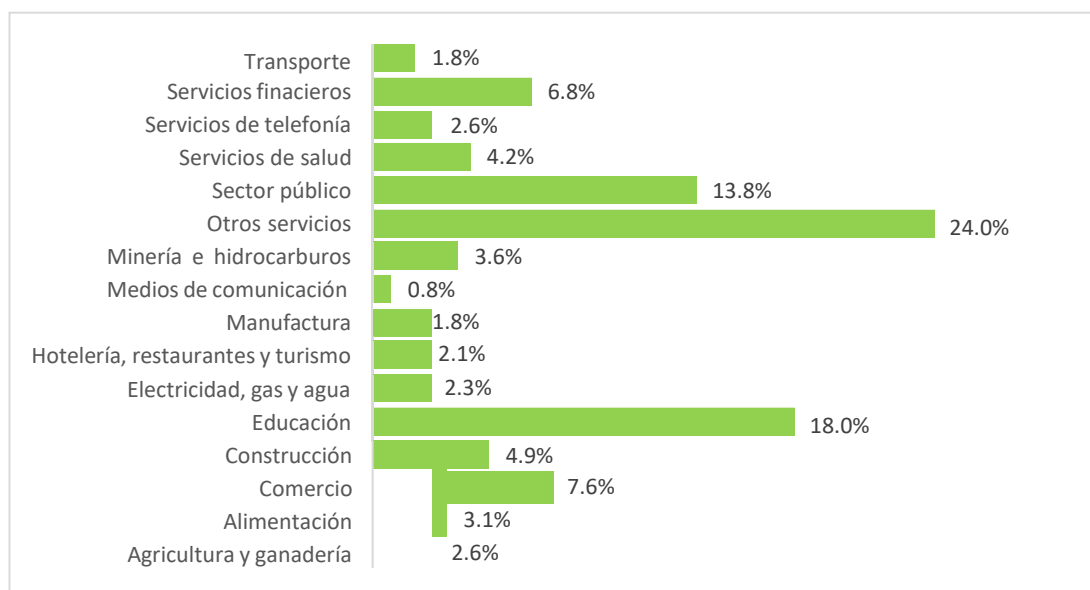
Distribución de los sectores empresariales donde teletrabajan los encuestados

Sector empresarial	n	%
Transporte	7	1.8
Servicios financieros	26	6.8
Servicios de telefonía	10	2.6
Servicios de salud	16	4.2
Sector público	53	13.8
Otros servicios	92	24.0
Minería e hidrocarburos	14	3.6
Medios de comunicación	3	0.8
Manufactura	7	1.8
Hotelería, restaurantes y turismo	8	2.1
Electricidad, gas y agua	9	2.3
Educación	69	18.0
Construcción	19	4.9
Comercio	29	7.6
Alimentación	12	3.1
Agricultura y ganadería	10	2.6
TOTAL	384	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Porcentaje de los sectores empresariales donde teletrabajan los encuestados



Fuente: Tabla 6

Interpretación

El sector empresarial de la organización a la que los encuestados pertenecen fue variado, siendo la mayoría alcanzada por *Otros servicios* con un 24.0%, seguido por *educación* con un 18.0% y finalmente el *sector público* con un 13.8%.

Objetivo específico uno: Establecer el nivel de implementación del teletrabajo de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021.

Tabla 7

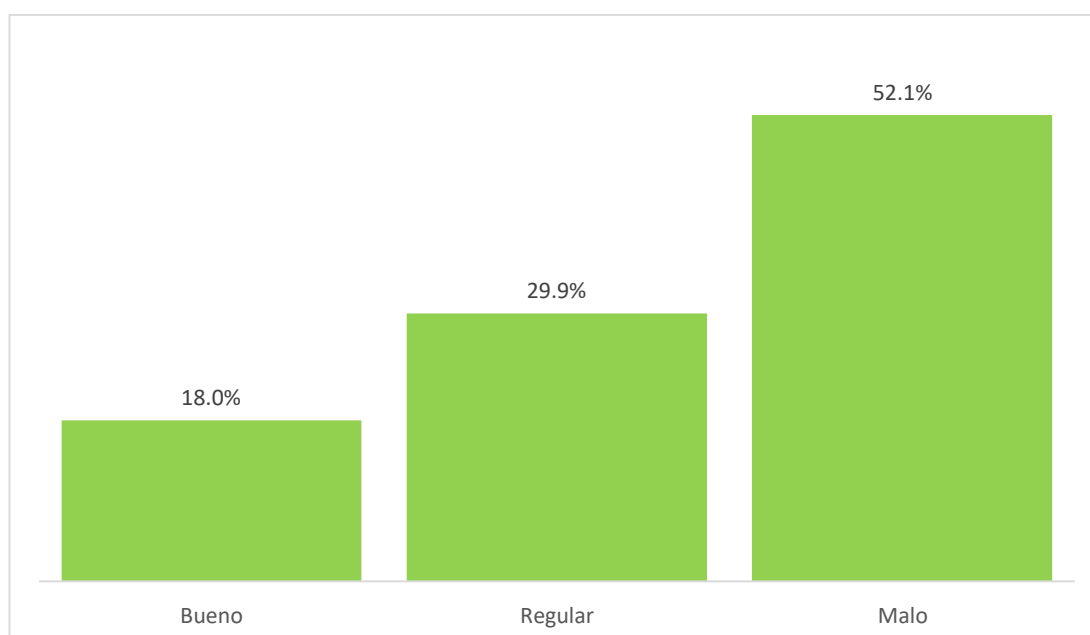
Distribución del nivel de implementación del teletrabajo de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo

Nivel de implementación	n	%	% Acumulado
Bueno	69	18.0	18.0
Regular	115	29.9	47.9
Malo	200	52.1	100.0
TOTAL	384	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Porcentaje del nivel de implementación del teletrabajo de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 7

Interpretación

La evaluación realizada a la población económicamente activa ocupada que desarrollan sus actividades bajo la modalidad del teletrabajo arrojaron resultados desfavorables, puesto que de acuerdo con los resultados el 52.1% de estos manifestaron que el nivel de implementación del teletrabajo en sus centros laborales es malo, solo el 29.9% y el 18.0% manifestaron que el nivel de implementación del teletrabajo en sus centros laborales es regular y bueno respectivamente.

- **Resultados descriptivos de la variable *Teletrabajo***

Tabla 8

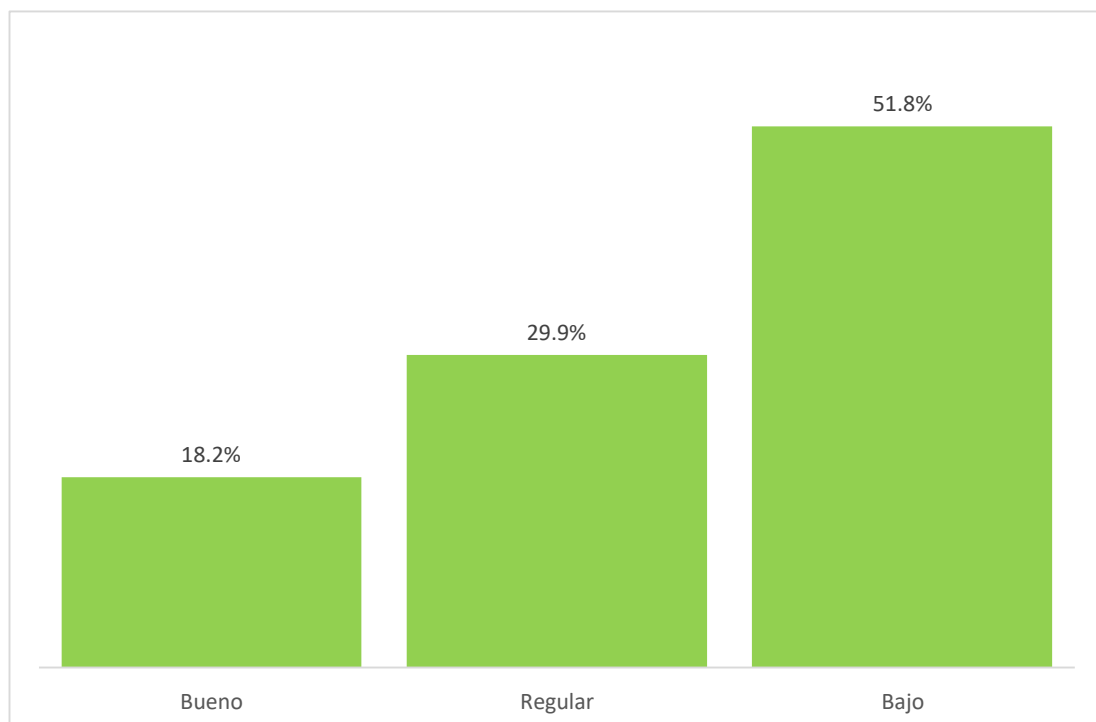
Distribución del nivel de cultura organizacional de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo

Nivel de implementación	n	%	% Acumulado
Bueno	70	18.2	18.2
Regular	115	29.9	48.2
Bajo	199	51.8	100.0
TOTAL	384	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Porcentaje del nivel de cultura organizacional de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 8

Interpretación

La evaluación realizada a la población económicamente activa ocupada que desarrollan sus actividades bajo la modalidad del teletrabajo arrojaron resultados desfavorables, puesto que de acuerdo con los resultados el 51.8% de estos manifestaron que el nivel de cultura organizacional en sus centros laborales es bajo, solo el 29.9% y el 18.2% manifestaron que el nivel de cultura organizacional en sus centros laborales es regular y bueno respectivamente.

Tabla 9

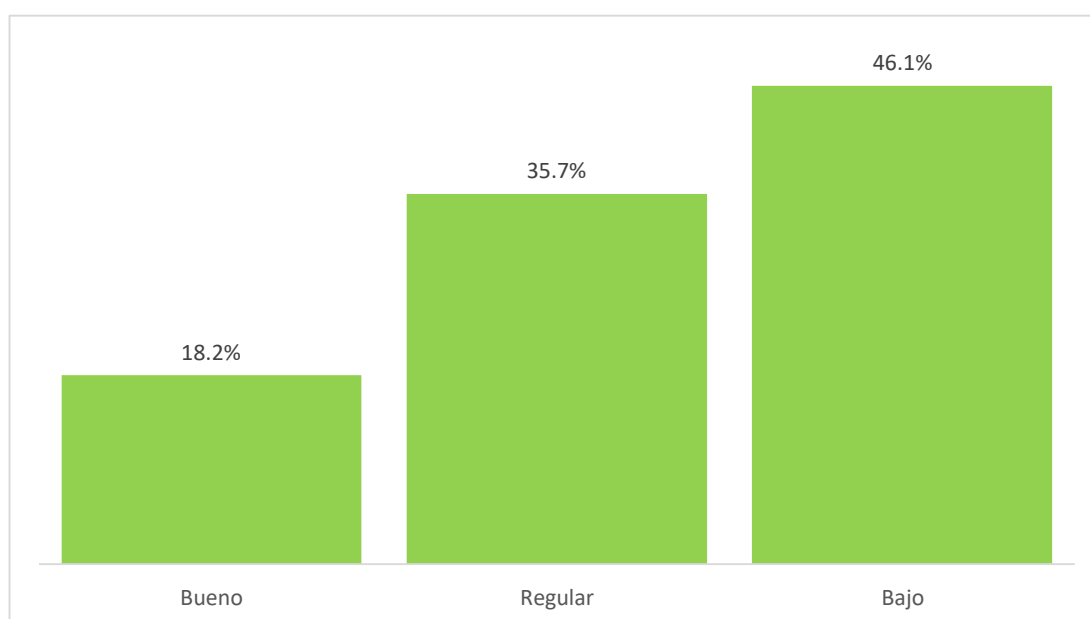
Distribución del nivel de implementación de herramientas tecnológicas de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo

Nivel de implementación	n	%	% Acumulado
Bueno	70	18.2	18.2
Regular	137	35.7	53.9
Bajo	177	46.1	100.0
TOTAL	384	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Porcentaje del nivel de implementación de herramientas tecnológicas de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 9

Interpretación

La evaluación realizada a la población económicamente activa ocupada que desarrollan sus actividades bajo la modalidad del teletrabajo arrojaron resultados desfavorables, puesto que de acuerdo con los resultados el 46.1% de estos manifestaron que el nivel de implementación de herramientas tecnológicas en sus centros laborales es bajo, solo el 35.7% y el 18.2% manifestaron que el nivel de implementación de herramientas tecnológicas en sus centros laborales es regular y bueno respectivamente.

Tabla 10

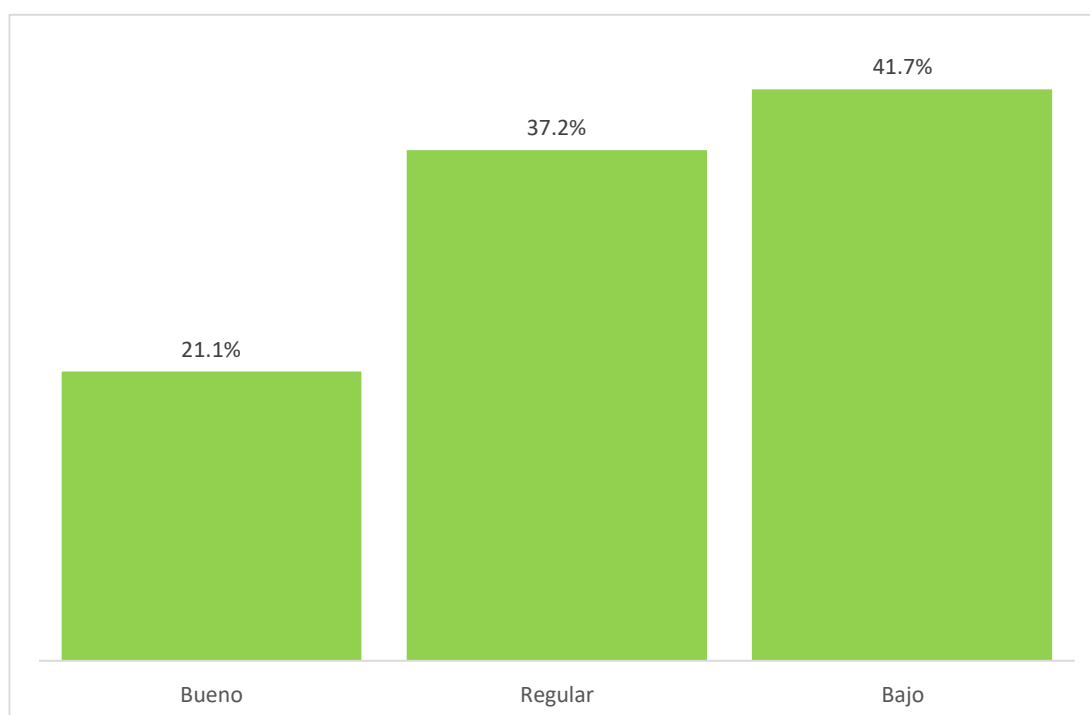
Distribución del nivel de optimización de procesos de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo

Nivel de implementación	n	%	% Acumulado
Bueno	81	21.1	21.1
Regular	143	37.2	58.3
Bajo	160	41.7	100.0
TOTAL	384	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Porcentaje del nivel de optimización de procesos de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 10

Interpretación

La evaluación realizada a la población económicamente activa ocupada que desarrollan sus actividades bajo la modalidad del teletrabajo arrojaron resultados desfavorables, puesto que de acuerdo con los resultados el 41.7% de estos manifestaron que el nivel de optimización de procesos en sus centros laborales es bajo, solo el 37.2% y el 21.1% manifestaron que el nivel de optimización de procesos en sus centros laborales es regular y bueno respectivamente.

Tabla 11

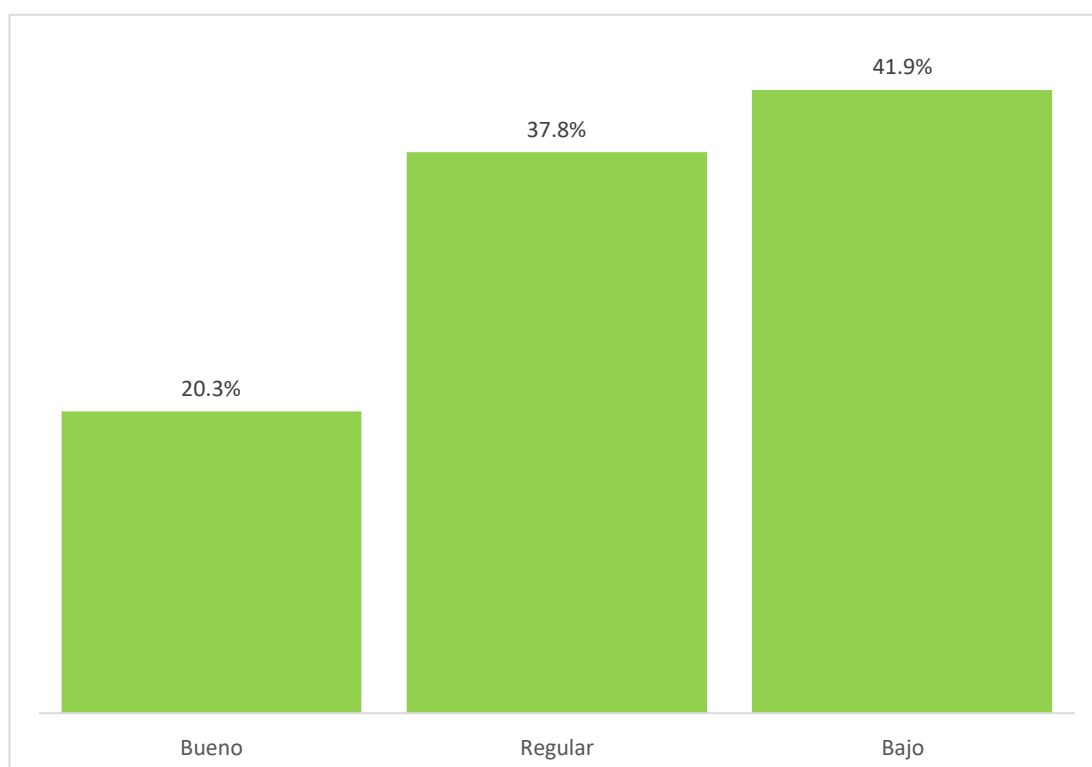
Distribución del nivel de capacitación de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo

Nivel de implementación	n	%	% Acumulado
Bueno	78	20.3	20.3
Regular	145	37.8	58.1
Bajo	161	41.9	100.0
TOTAL	384	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Porcentaje del nivel de capacitación de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 11

Interpretación

La evaluación realizada a la población económicamente activa ocupada que desarrollan sus actividades bajo la modalidad del teletrabajo arrojaron resultados desfavorables, puesto que de acuerdo con los resultados el 41.9% de estos manifestaron que el nivel de capacitación en sus centros laborales es bajo, solo el 37.8% y el 20.3% manifestaron que el nivel de capacitaciones en sus centros laborales es regular y bueno respectivamente.

Objetivo específico dos: Identificar el nivel de calidad de vida laboral de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021.

Tabla 12

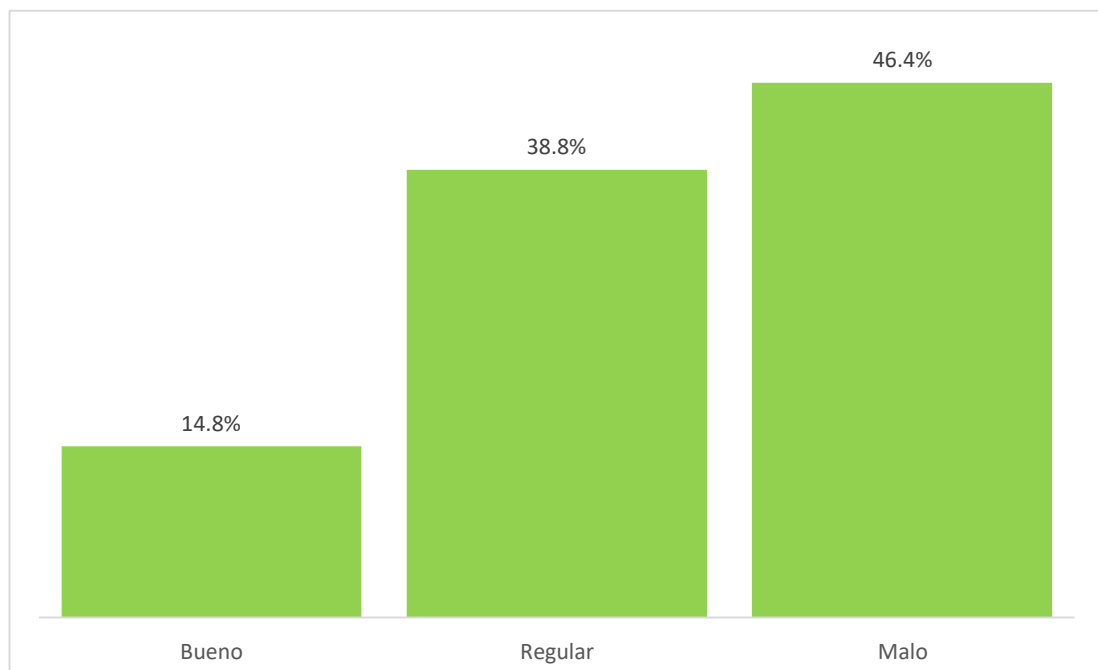
Distribución del nivel de calidad de vida laboral de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo

Nivel de implementación	n	%	% Acumulado
Bueno	57	14.8	14.8
Regular	149	38.8	53.6
Malo	178	46.4	100.0
TOTAL	384	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Porcentaje del nivel de calidad de vida laboral de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 12

Interpretación

La tabla 12 y figura 8 evidencia los resultados sobre la calidad de vida laboral percibida por la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo; de acuerdo con estos resultados el 46.4% presentan una percepción mala de su calidad de vida laboral, solo el 38.8% y el 14.8% perciben que el nivel de calidad de vida laboral en sus centros de trabajo es regular y bueno respectivamente.

- **Resultados descriptivos de la variable *Calidad de vida laboral***

Tabla 13

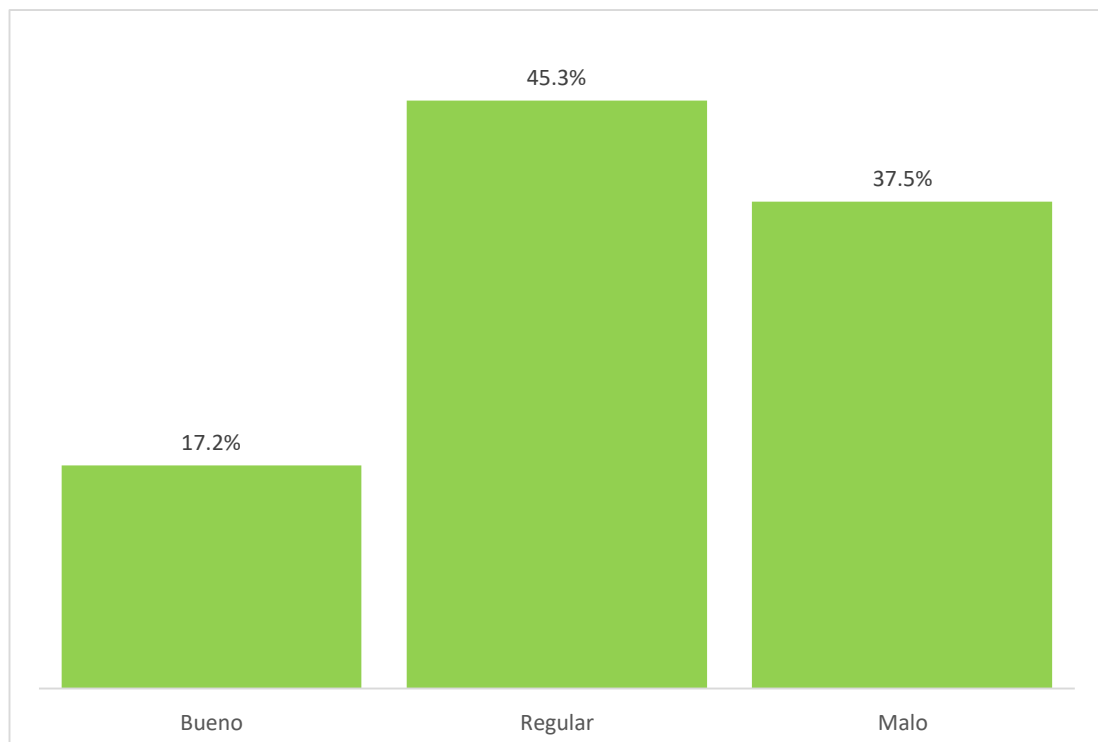
Distribución del nivel de bienestar general de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo

Nivel de implementación	n	%	% Acumulado
Bueno	66	17.2	17.2
Regular	174	45.3	62.5
Malo	144	37.5	100.0
TOTAL	384	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Porcentaje del nivel de bienestar general de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 13

Interpretación

La tabla 13 y figura 9 evidencia los resultados sobre el bienestar general percibida por la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo; de acuerdo con estos resultados el 45.3% presentan una percepción regular del bienestar laboral, solo el 37.5% y el 17.2% perciben que el nivel de bienestar general en sus centros de trabajo es malo y bueno respectivamente.

Tabla 14

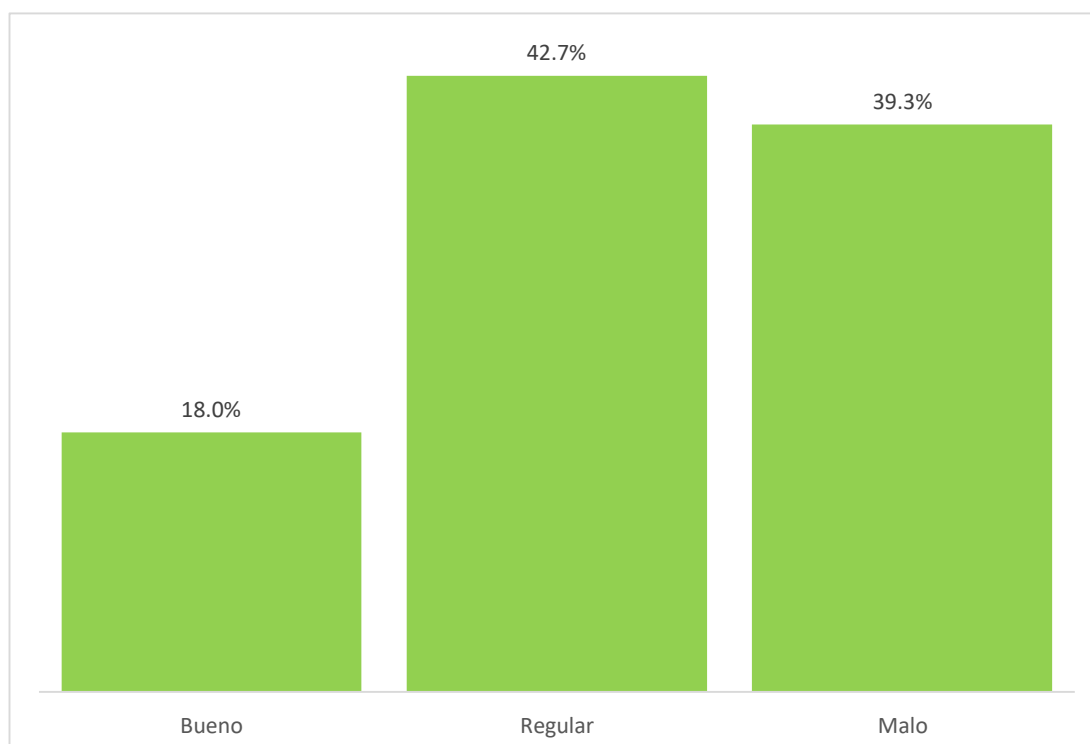
Distribución del nivel de interfaz de trabajo a domicilio de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo

Nivel de implementación	n	%	% Acumulado
Bueno	69	18.0	18.0
Regular	164	42.7	60.7
Malo	151	39.3	100.0
TOTAL	384	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Porcentaje del nivel de interfaz de trabajo a domicilio de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 14

Interpretación

La tabla 14 y figura 10 evidencia los resultados sobre la interfaz de trabajo a domicilio percibida por la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo; de acuerdo con estos resultados el 42.7% presentan una percepción regular de la interfaz de trabajo a domicilio, solo el 39.3% y el 18.0% perciben que la interfaz de trabajo a domicilio en sus centros de trabajo es malo y bueno respectivamente.

Tabla 15

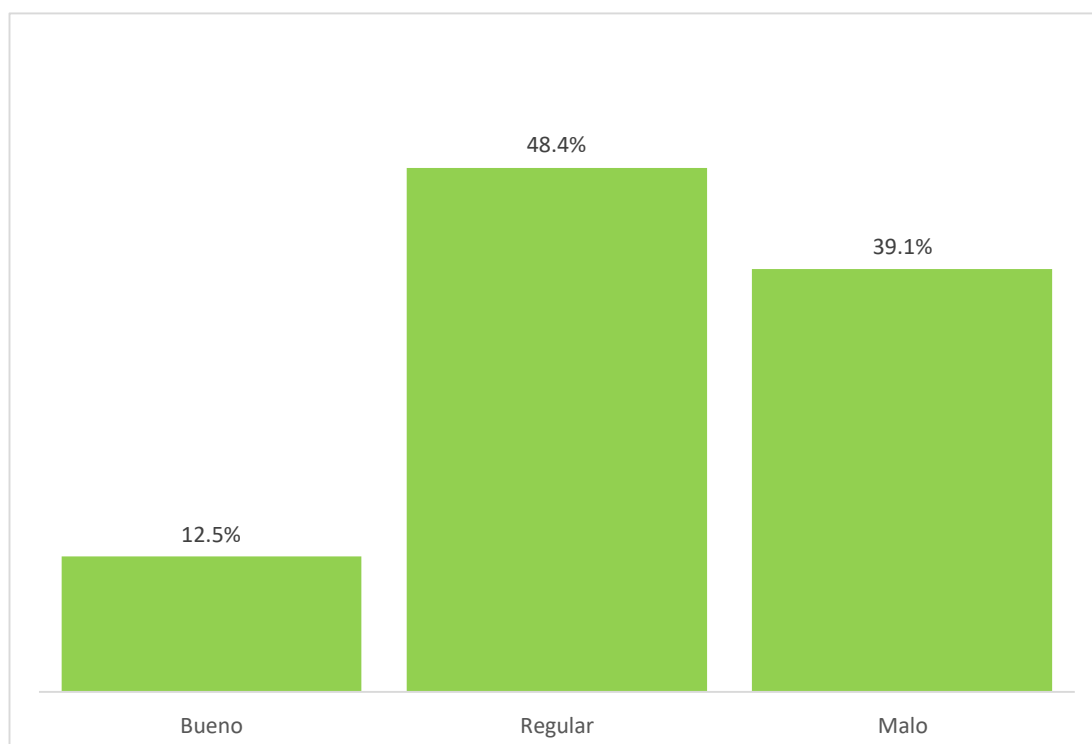
Distribución del nivel de satisfacción laboral y profesional de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo

Nivel de implementación	n	%	% Acumulado
Bueno	48	12.5	12.5
Regular	186	48.5	60.9
Malo	150	39.1	100.0
TOTAL	384	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Porcentaje del nivel de satisfacción laboral y profesional de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 15

Interpretación

La tabla 15 y figura 11 evidencia los resultados sobre la satisfacción laboral y profesional percibida por la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo; de acuerdo con estos resultados el 48.4% presentan una percepción regular de la satisfacción laboral y profesional, solo el 39.1% y el 12.5% perciben que la satisfacción laboral y profesional en sus centros de trabajo es malo y bueno respectivamente.

Tabla 16

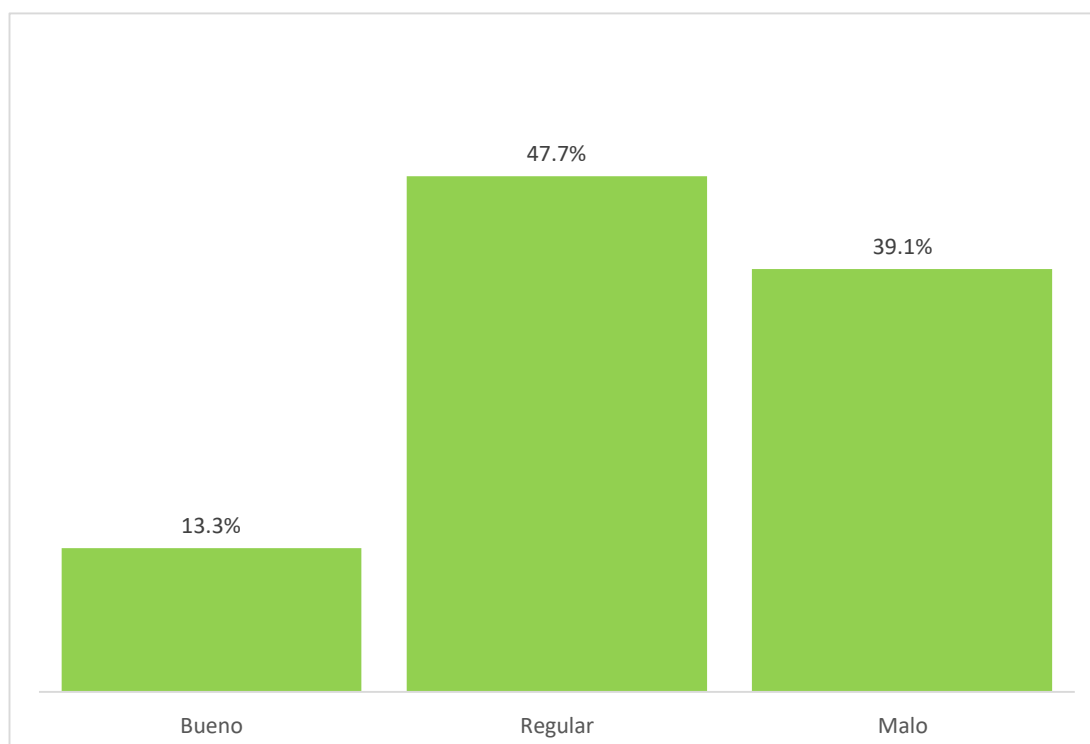
Distribución del nivel de control en el trabajo de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo

Nivel de implementación	n	%	% Acumulado
Bueno	51	13.3	13.3
Regular	183	47.7	60.9
Malo	150	39.1	100.0
TOTAL	384	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Porcentaje del nivel de control en el trabajo de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 16

Interpretación

La tabla 16 y figura 12 evidencia los resultados sobre el control en el trabajo percibida por la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo; de acuerdo con estos resultados el 47.7% presentan una percepción regular del el control en el trabajo, solo el 39.1% y el 13.3% perciben que el control en el trabajo en sus centros de trabajo es malo y bueno respectivamente.

Tabla 17

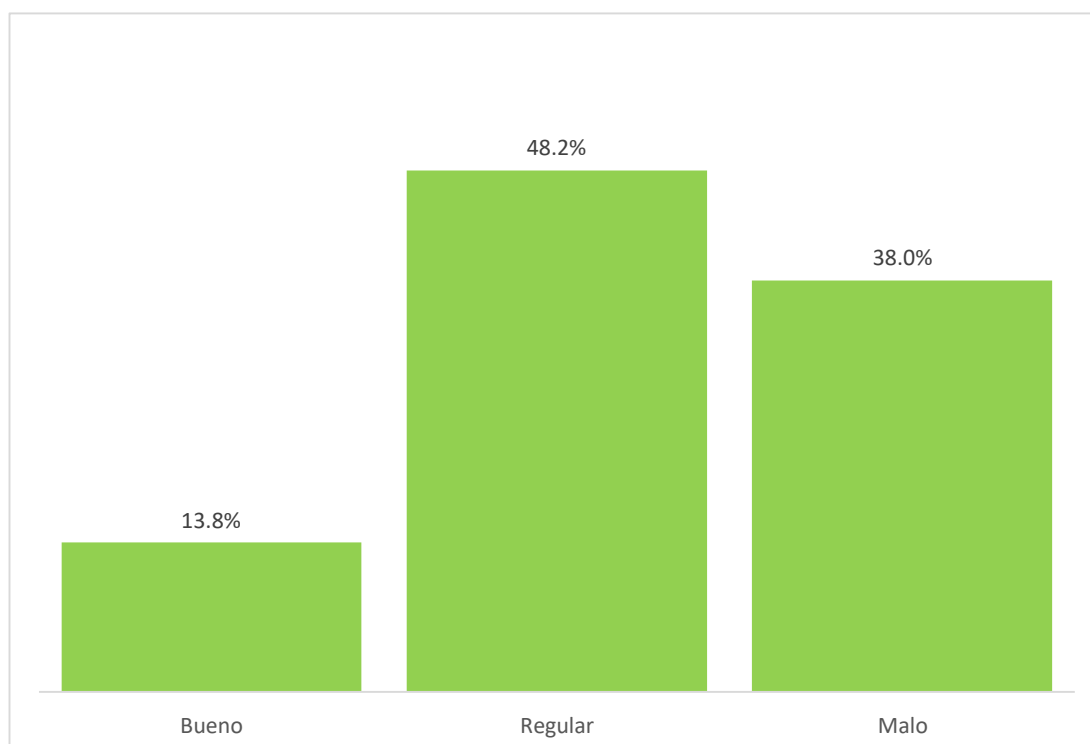
Distribución del nivel de condiciones en el trabajo de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo

Nivel de implementación	n	%	% Acumulado
Bueno	53	13.8	13.8
Regular	185	48.2	62.0
Malo	146	38.0	100.0
TOTAL	384	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 13

Porcentaje del nivel de condiciones en el trabajo de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo



Fuente: Tabla 17

Interpretación

La tabla 17 y figura 13 evidencia los resultados sobre las condiciones en el trabajo percibida por la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo; de acuerdo con estos resultados el 48.2% presentan una percepción regular de las condiciones en el trabajo, solo el 38.0% y el 13.8% perciben que las condiciones en el trabajo en sus centros de trabajo es malo y bueno respectivamente.

- Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Características de la muestra

- ❖ Si $N > 50$ entonces se usa la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov.
- ❖ Si $N < 50$ entonces se usa la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

Hipótesis

- ❖ H_0 : Los datos tienen una distribución normal (datos paramétricos).
- ❖ H_1 : Los datos tienen una distribución no normal (datos no paramétricos).

Regla de decisión

- ❖ Si el valor de Sig. > 0.05 se acepta la hipótesis nula (H_0).
- ❖ Si el valor de Sig. < 0.05 se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Se realizó el análisis de los datos con el software estadístico SPSS V.25, con una muestra de 384 individuos pertenecientes a la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo, el cual presentó los siguientes resultados como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 18

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,168	384	,000
Calidad de vida laboral	,180	384	,000

Fuente: Elaboración propia / SPSS V.25

Interpretación

Variable 1: Teletrabajo

La tabla 17 presenta una Sig. de 0.000, siendo menor al 0.05; por lo tanto, se acepta la H_1 (hipótesis alterna), por lo que su distribución no es normal, considerando la prueba no paramétrica *Rho de Spearman*.

Variable 2: Calidad de vida laboral

La tabla 17 presenta una Sig. de 0.000, siendo menor al 0.05; por lo tanto, se acepta la H_1 (hipótesis alterna), por lo que su distribución no es normal, considerando la prueba no paramétrica *Rho de Spearman*.

Objetivo específico tres: Identificar la relación entre las dimensiones del teletrabajo y la calidad de vida laboral en la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021.

Tabla 19

Correlación entre las dimensiones del Teletrabajo y Calidad de vida laboral

			Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,913
		Sig. (bilateral)	,000
		N	384
	Herramientas tecnológicas	Coeficiente de correlación	,858
		Sig. (bilateral)	,000
		N	384
	Optimización de procesos	Coeficiente de correlación	,797
		Sig. (bilateral)	,000
		N	384
	Capacitación	Coeficiente de correlación	,807
		Sig. (bilateral)	,000
		N	384

Fuente: SPSS V.25

Interpretación

En la tabla 19 muestra el coeficiente de correlación de las dimensiones del teletrabajo con la calidad de vida laboral, en ella se observa que la dimensión que mayor coeficiente de correlación posee con la calidad de vida laboral es la cultura organizacional con un valor de 0.913, asumiendo el significado de positiva muy alta entre la *cultura organizacional* y la *calidad de vida laboral* de acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la tabla 19. Por otro lado, la dimensión que menor coeficiente de correlación posee con la calidad de vida laboral es la optimización de procesos con un valor de 0797, asumiendo una relación positiva alta entre la *optimización de procesos* y la *calidad de vida laboral* de acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la tabla 20. La significancia asumida para todas las correlaciones es de 0.000 menores a 0.05, por lo que todas estas relaciones son significativas con la calidad de vida laboral en la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo, año 2021.

- **Docimasia de hipótesis**

H₀: El teletrabajo no se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021.

H_i: El teletrabajo se relaciona significativamente con la calidad de vida laboral de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021.

A continuación, la tabla 19 se determina el barómetro de los coeficientes de correlación de Spearman.

Tabla 20

Cuadro de coeficientes de correlación de Spearman

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Ñaupas et al., 2012

Prueba de hipótesis general

- ❖ H₀: $r=0$; V1 no está relacionada con la V2.
- ❖ H₁: $r\neq 0$; V1 está relacionada con la V2.

Regla de decisión

- ❖ Si el valor de Sig. >0.05 se acepta la hipótesis nula (H₀).
- ❖ Si el valor de Sig. <0.05 se acepta la hipótesis alternativa (H₁).

Tabla 21

Correlación entre las variables Teletrabajo y Calidad de vida laboral

		Calidad de vida laboral	
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coefficiente de correlación	,917
		Sig. (bilateral)	,000
		N	384

Fuente: SPSS V.25

Interpretación

En la tabla 21 muestra el coeficiente de correlación de las variables, en ella se observa el valor de 0.917, asumiendo el significado de positiva muy alta entre la variable *teletrabajo* y *calidad de vida laboral* de acuerdo con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de la tabla 20. La significancia asumida es de 0.000 (0.05 de acuerdo con la hipótesis del trabajo) teniendo como resultado el rechazo de la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) como verdadera; por lo tanto, la hipótesis general de trabajo ha quedado demostrado.

4.2. Discusión de resultados

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Mientras que la calidad de vida laboral son aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son el bienestar general, la interfaz del trabajo, la satisfacción laboral y profesional, el control en el trabajo, las condiciones y el estrés generado por estos.

Esta investigación al determinar la relación entre el teletrabajo y la calidad de vida laboral en la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo, se pudo encontrar que el valor de $p=0.000$ es menor a al nivel de significancia ($p=0.05$), a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Lo que da a entender que existe una relación entre ambas variables. Esto quiere decir que la cultura organizacional, las herramientas tecnológicas, la optimización de procesos y las capacitaciones que han implementado las empresas tienden a relacionarse con la calidad de vida laboral, experimentando un nivel determinado de bienestar, control, condiciones y satisfacción laboral y profesional. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación, donde refiere que existe relación entre el teletrabajo y la calidad de vida laboral en la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo. Estos resultados son corroborados por Burgos y Miraval (2020) quienes en su investigación llegan a concluir que el teletrabajo impacta en la calidad de vida profesional de los trabajadores. Así también Atoche (2021) refiere que la

preocupación de la organización por los trabajadores, la adecuada implementación con la mejora de las tareas, el ambiente durante la jornada laboral donde opera el trabajador, generan resultados relacionados con la calidad de vida profesional. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, se confirma que mientras mejor este implementada el teletrabajo de una organización y que además esta sea favorable para la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo, mejor será la calidad de vida laboral del trabajador, produciendo nivel óptimos de calidad de vida laboral en la organización que trabajen la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo.

Respecto al objetivo número uno el cual fue establecer el nivel de implementación del teletrabajo de acuerdo con la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021. La evaluación de la investigación pudo establecer que la población económicamente activa ocupada que desarrollan sus actividades bajo la modalidad del teletrabajo arrojaron resultados desfavorables, puesto que de acuerdo con los resultados el 52.1% de estos manifestaron que el nivel de implementación del teletrabajo en sus centros laborales es malo. Estos resultados son corroborados por Flores y Vega (2020) quien argumenta que el trabajo en casa no es muy gratificante para muchos trabajadores, dado que las horas que dedican al trabajo han aumentado, descuidando su vida familiar. Pues la carga laboral no les permite tener un equilibrio entre la vida profesional y personal generando una menor calidad de vida tanto laboral como familiar. En tal sentido, la adopción del teletrabajo debe basarse en una relación virtual adecuada con el recurso humano teniendo en cuenta que los trabajadores son el capital del trabajo y por ende los líderes deben de estar en continua comunicación y manejar la ansiedad que producir el cambio de trabajo en oficina a trabajo remoto y el mismo aislamiento afectando las condiciones de la calidad de vida e incluso la productividad.

Respecto al segundo objetivo específico que fue identificar el nivel de calidad de vida laboral de la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021. Los resultados obtenidos en la presente investigación revelan que la mayoría de la Población Económicamente Activa Ocupada del

distrito de Trujillo tienen una percepción de calidad de vida laboral bajo, significado que la PEA'O pocas veces perciben que su esfuerzo no es reconocido, que no tienen posibilidad expresar lo que sienten, piensan y necesitan, que casi siempre desean continuar desarrollando sus acciones laborales en busca de la satisfacción laboral. Estos resultados son similares a los encontrados por Saavedra y Ramírez (2020) pues estos autores encontraron en su investigación que la calidad de vida laboral en la empresa estudiada era baja, dado que el 87.4% de los encuestados lo perciben así. En relación con lo expuesto se puede decir que la percepción de la calidad de vida laboral por la PEA ocupada esta sujeta a la percepción del apoyo de los supervisores, demanda del trabajo y la satisfacción profesional, resultando que muchas veces perciben presión para mantener la calidad de su trabajo y que el trabajo tiene consecuencias negativas para su vida personal.

Finalmente, el tercer objetivo específico permitió identificar la relación entre las dimensiones del teletrabajo y la calidad de vida laboral en la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021, se pudo encontrar que la dimensión que mayor coeficiente de correlación posee con la calidad de vida laboral es la cultura organizacional, con un coeficiente de Spearman $Rho=0.913$ y con una sig. bilateral equivalente a <0.000 ($p<0.000$) a un nivel de significancia del 5%. Esto quiere decir que la cultura organizacional, el compromiso, la comunicación, el desempeño y el conocimiento son parte esencial y que tienden a relacionarse con la calidad de vida laboral, experimentando un nivel determinado de bienestar, control, condiciones y satisfacción laboral y profesional. Estos resultados son corroborados por Armas y Bonifaz (2020) quienes en su investigación llegan a concluir que la cultura organizacional impacta en la calidad de vida profesional de los colaboradores. Así también Flores y Vega (2020) evidencian que la cultura organizacional de las empresas impactan en los resultados relacionados con la calidad de vida profesional. En tal sentido, bajolo referido anteriormente y al analizar estos resultados, se confirma que mientras mejor cultura organizacional en las empresas, más favorable será la calidad de vida laboral para la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo.

CONCLUSIONES

- Existe una correlación muy alta y significativa entre el teletrabajo y la calidad de vida laboral, con un coeficiente de Spearman $Rho=0.917$ y con una sig. bilateral equivalente a <0.000 ($p<0.000$) a un nivel de significancia del 5%.
- La mayoría de la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo en el 2021, tienen una percepción de la implementación del teletrabajo es bajo (52.1%), seguido de la percepción media (29.9%) y finalmente solo el 18.0% perciben que el nivel de implementación del teletrabajo es alta.
- La mayoría de la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo en el 2021, tienen una percepción de calidad de vida laboral baja (46.4%), seguido de la percepción media (38.8%) y finalmente solo el 14.8% perciben que la calidad de vida laboral es alta.
- La dimensión que mayor coeficiente de correlación que posee con la calidad de vida laboral es la cultura organizacional, con un coeficiente de Spearman $Rho=0.913$ y con una sig. bilateral equivalente a <0.000 ($p<0.000$) a un nivel de significancia del 5%.

RECOMENDACIONES

- Para futuras investigaciones se recomienda profundizar en el balance entre el trabajo y la familia del teletrabajador, considerando el sector empresarial al que pertenece, su nivel socioeconómico, el tamaño de su residencia, entre otros.
- A las empresas que implementaron la modalidad del teletrabajo por causas de la pandemia, desarrollar técnicas eficaces para evaluar permanentemente el perfil de calidad de vida laboral.
- Desarrollar acciones que aborden la implementación de normas de gerenciamiento para mejorar las condiciones de trabajo de los recursos humanos.
- Se recomienda a los futuros investigadores realizar otros trabajos de investigación relacionados a la calidad de vida laboral, según ocupación o genero con la finalidad de promover más aportes a la investigación realizada.

REFERENCIAS

- Agudo, J. (2014). *El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas*. Cuadernos de Gestión de Información.
- Alarcón, Y. (2002). *Calidad de vida laboral en el profesional*. Universidad Privada Norbert Wiener.
- Armas, E. y Bonifaz, C. (2020). *Teletrabajo y calidad de vida laboral según los colaboradores de la Institución Educativa Privada Paul Harris – Tarapoto 2020*. Tarapoto, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Atoche, I. (2021). *Influencia entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral de los trabajadores del departamento de Gestión del Talento Humano de la Empresa Panameña de Alimentos – Café Duran, 2020*. Panamá: Universidad de Panamá.
- Ballestrini, S. (2017). *Metodología de la investigación, guía práctica, (4ta. Ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Burgos, B. y Miraval, C. (2020). *Impacto del teletrabajo en la calidad de vida profesional de los trabajadores del área administrativa del Call Center FARMA S.A. en la ciudad de Montevideo, Uruguay – 2020*. Montevideo, Uruguay: Universidad de Montevideo.
- Cano, D. (2014). *Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales*. Revista Empresarial.
- Casas, J. (2012). *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales*
- Castaño, S. (2014). *El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*. Revista CES de Salud Pública
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Duro, J. (2016). *Psicología de la calidad de vida laboral*. Pirámide.
- Espinoza, J. (2007). *Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina*. Holguín, Cuba: Acimed.
- Flores, J. y Vega, F. (2020). *Influencia del home office en la calidad de vida profesional de los trabajadores de la Municipalidad de Provincial de Celendín, Cajamarca 2020*. Cajamarca, Perú: Universidad Nacional de Cajamarca.

- Hernández, C., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Ciudad de México, México.
- Ipiña, A. (2017). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. Revista de Investigación Empresarial.
- Jara, C. y Vega, C. (2020). *Análisis del teletrabajo en Ripley de la ciudad de Trujillo – 2020*. Trujillo, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Jiménez, K. (2011). *La calidad de vida: Análisis multidimensional*. Revista de Ciencias Empresariales.
- Lau, R. (2000). *Quality of work life and performance. An ad hoc investigation of two elements in the service profit chain model*. International Journal of Service Industry Management
- López, A. (2020). *Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad*. Pensamiento & Gestión.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis, (5ta. Ed.)*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Organismo Internacional del Trabajo (2015). *Seguridad y salud en el trabajo*.
- Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Manual Moderno.
- Robbins, S. (2010). *Administración*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Saavedra, C. y Ramírez, G. (2020). *Trabajo remoto y nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de atención al cliente de la empresa Soluzioni Digital SAC – Trujillo, 2020*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Sánchez, P. (2020). *Teletrabajo. Como empezó. Una breve historia*. Bueno Aires.
- Sierra, C. (2020). *Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual*. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología.
- Yupanqui, E. (2019). *Calidad de vida laboral y desempeño del profesional*. Revista Empresarial.
- Ballestrini, S. (2017). *Metodología de la investigación, guía práctica, (4ta. Ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, C., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Mc Graw Hill Education.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Ciudad de México, México.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis, (5ta. Ed.)*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Robbins, S. (2010). *Administración*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.

ANEXOS

Anexo 01

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Implementación del Teletrabajo

(Tomado de Agudo, 2014)

El presente cuestionario tiene por finalidad identificar el nivel de implementación del Teletrabajo en la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo, año 2021. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración.

Datos demográficos

Genero

- Masculino
- Femenino

Edad

- 18-24
- 25-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60-64

Sector empresarial de la organización en la que trabaja

- Agricultura y ganadería
- Alimentación
- Comercio
- Construcción
- Educación
- Electricidad, gas y agua
- Hotelería, restaurantes y turismo
- Manufactura
- Minería e hidrocarburos

- Medios de comunicación
- Sector público
- Servicios financieros
- Servicios de salud
- Servicios de telefonía
- Transporte
- Otros servicios

Instrucciones

A continuación, encontrará un conjunto de oraciones referidas a los sentimientos que experimenta acerca de su trabajo. Le pedimos que indique en qué medida cada oración refleja lo que Ud. siente, empleando la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Responda marcando una "X" en el número que mejor refleje su opinión
 Seleccione sólo una opción por cada oración

TELETRABAJO						
ITEMS		1	2	3	4	5
01	Siente que esta nueva modalidad de trabajo le ha permitido fácilmente adaptarse a ella.					
02	Siente que es importante su trabajo, comparte del equipo que labora a distancia.					
03	Se siente motivado para aportar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto.					
04	Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.					
05	Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma el tiempo y ritmo de dedicación a su trabajo.					
06	Considera que la comunicación existente en todos los niveles de la empresa es buena.					
07	Permiten participar en la empresa con opiniones o sugerencias.					
08	Recibe la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de tareas.					
09	Se siente motivado a dar todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo.					
10	Siente que la empresa valora el trabajo desarrollado por su persona.					
11	Recibe la retroalimentación/feedback necesaria y continua sobre la manera en la que se desempeña.					
12	Tiene dominio en el manejo y uso de las herramientas telemáticas tales como: correo electrónico, navegación Web, entre otros.					
13	Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencias, entre otros.					
14	Ha sido necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos.					

15	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptops, computadora de escritorio, Tablet, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente.					
16	Cuenta con acceso a internet.					
17	Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto.					
18	Utiliza la telefonía celular, para comunicarse y para cumplir con sus actividades de trabajo.					
19	Utiliza el whatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir información, de su trabajo.					
20	Utiliza aplicaciones como zoom, webex cisco, Skype, BB, Google Meet, entre otros para video conferencias de reuniones y capacitaciones.					
21	Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo.					
22	Coordina con los responsables lo relativo al mejoramiento de los procesos que realizan en la empresa.					
23	Se ha especificado los procedimientos o pautas para el cumplimiento de sus funciones.					
24	Los jefes de áreas monitorean el cumplimiento de actividades.					
25	Los jefes de áreas evalúan el cumplimiento de actividades					
26	Se preocupan de que las capacitaciones que se desarrollan sean con la participación de todos los colaboradores.					
27	Considera que el tiempo del desarrollo de la capacitación es lo suficiente.					
28	Los temas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas.					
29	Siempre participa en las capacitaciones.					

Cuestionario de Calidad de Vida Laboral

(Tomado de Casas, 2012)

Edad:

Tiempo de servicio:

0-5: 5-10: 10-20: 20-30: 30 a más:

Instrucciones

Su respuesta es muy importante para nosotros. Responda según corresponda su caso:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Responda marcando una "X" en el número que mejor refleje su opinión
 Seleccione sólo una opción por cada oración

CALIDAD DE VIDA LABORAL						
ÍTEMS		1	2	3	4	5
01	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
02	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
03	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
04	Me siento bien en este momento.					
05	Mi organización me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar					
06	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
07	Me siento presionado en el trabajo a menudo					
08	Cuando he hecho un buen trabajo mi jefe me lo reconoce					
09	Recientemente, he estado descontento y deprimido.					
10	Estoy satisfecho con mi vida.					
11	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.					
12	Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo.					
13	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					
14	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.					
15	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.					
16	Trabajo en un ambiente seguro.					
17	En general, me salen bien las cosas.					
18	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.					
19	A menudo me siento excesivamente estresado/a en el trabajo.					
20	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo					
21	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.					
22	Las condiciones laborales son satisfactorias.					
23	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					
24	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.					

