



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Trabajo Remoto y Calidad de Vida Laboral del Servidor Público de
una Institución, Lima - 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Prado Nomberto, Daniel Humberto (orcid.org/0000-0001-6237-935X)

ASESOR:

Dr. Burgos Vera, Oscar Augusto (orcid.org/0000-0002-1190-4270)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

En principio a Dios el gran hacedor, a mi madre que desde el cielo sé que ve con beneplácito mis logros, a mis hijos y mujer que son el motor en cada acto en mi vida y mi familia que siempre por su amor que me fortalece.

Agradecimiento

A la Universidad y a sus docentes por su motivación permanente y apoyo intelectual para el desarrollo de este estudio en este camino de la superación, personal, profesional y académica.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA:.....	9
3.1. Tipo y diseño de la investigación	9
3.2. Diseño de investigación	9
3.3. Enfoque	9
3.4. Nivel	9
3.5. Variables y operacionalización	9
3.6. Población.....	12
3.7. Criterios de inclusión	12
3.8. Criterios de exclusión	13
3.9. Muestra	13
3.10. Muestreo	13
3.11. Unidad de análisis	13
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	13
3.4.1. Técnicas de recolección de datos	13

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos	13
3.4.3. Validez	14
3.4.4. Confiabilidad	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
IV. RESULTADOS	16
4.1. Análisis descriptivo	16
4.2. Análisis inferencial	25
V. DISCUSIÓN.....	30
CONCLUSIONES	33
RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Distribución de frecuencia de la variable Trabajo remoto</i>	16
Tabla 2. <i>Distribución de frecuencia: Dimensión Acta de notas</i>	17
Tabla 3. <i>Distribución de frecuencia: Dimensión “Acuerdos”</i>	18
Tabla 4. <i>Distribución de frecuencia: Dimensión Responsabilidades</i>	19
Tabla 5. <i>Distribución de frecuencia: Variable Calidad de vida laboral</i>	20
Tabla 6. <i>Distribución de frecuencia: Dimensión Medioambiente físico</i>	21
Tabla 7. <i>Distribución de frecuencia: Dimensión Medioambiente físico</i>	22
Tabla 8. <i>Distribución de frecuencia de la dimensión Medioambiente contractual</i>	23
Tabla 9. <i>Distribución de frecuencia: Dimensión Medioambiente productivo</i>	24
Tabla 10. <i>Grado de correlación según el coeficiente de correlación Rho Spearman</i> .25	
Tabla 11. <i>Análisis Rho de Spearman – Trabajo remoto y calidad de vida laboral.</i>	26
Tabla 12. <i>Análisis Rho de Spearman – Acta de notas y calidad de vida laboral</i>	27
Tabla 13. <i>Análisis Rho de Spearman – Acuerdos y calidad de vida laboral</i>	28
Tabla 14. <i>Análisis Rho de Spearman – Responsabilidades y calidad de vida laboral</i>	29

Índice de figuras

Figura 1. <i>Diagrama de barras: Trabajo remoto</i>	16
Figura 2. <i>Diagrama de barras: Dimensión Acta de notas</i>	17
Figura 3. <i>Diagrama de barras: Dimensión “Acuerdos”</i>	18
Figura 4. <i>Diagrama de barras: Dimensión Responsabilidades</i>	19
Figura 5. <i>Diagrama de barras: Variable Calidad de vida laboral</i>	20
Figura 6. <i>Diagrama de barras: Dimensión Medioambiente físico</i>	21
Figura 7. <i>Diagrama de barras de la dimensión Medioambiente tecnológico</i>	22
Figura 8. <i>Diagrama de barras: Dimensión Medioambiente contractual</i>	23
Figura 9. <i>Diagrama de barras: Dimensión Medioambiente productivo</i>	24

Resumen

El trabajo de investigación llevado a cabo tiene como meta general, principalmente, en conocer la relación o vínculo entre el trabajo remoto y calidad de vida laboral del servidor público de una institución Lima – 2022, ciñéndose en base una metodología cuyo enfoque es cuantitativo, de orientación a nivel básico cuyo diseño no experimental y nivel correlacional; así mismo la población estuvo conformada por 30 colaboradores del área de logística, cuya muestra fue censal. Para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados, a su vez, mostraron que la variable trabajo remoto tuvo un 60% el cual fue regular y que la variable calidad de vida laboral el 56.67% es pésimo. Se puede concluir que, verdaderamente, existe una relación positiva muy fuerte con un coeficiente de correlación = .888 y asimismo, una significancia sig.=0.000 entre trabajo remoto y calidad de vida laboral

Palabras clave: Trabajo remoto, Calidad de la vida laboral, acta de notas, acuerdos, responsabilidades.

Abstract

The research work carried out is aimed at knowing the relationship between remote work and quality of working life of the public servant of a Lima institution - 2022, under a quantitative methodology focus, basic type whose non-experimental design and correlational level; Likewise, the population was around 30 collaborators from the logistics area, whose sample was census. For any data collected, the survey was employed and the instrument was the questionnaire. The results showed that the variable remote work based on 60% is regular and that the variable quality of working life 56.67% is bad. The concluding idea is that there is a very strong positive relationship with a correlation coefficient = .888 and a significance sig. =0.000 between remote work and quality of work life

Keywords: Remote work, Quality of work life, minutes, agreements, responsibilities.

I. INTRODUCCIÓN

A raíz de los elevados casos por COVID-19 que yacían en el continente asiático cuya extensión se prolongó muy rápidamente hacia los demás continentes en tal sentido la Organización Mundial de la Salud, en el año 2020 se declaró mundialmente un estado de emergencia debido a la rápida propagación del virus. Debido a esta crisis global considerada la más grande a nivel mundial, después del periodo de la Gran Guerra, que conlleva a que los países declaren emergencia sanitaria y tomando medidas radicales, suscitando que el gobierno confié plenamente en su población para que esta resguarde su salud y vida. En ese sentido, emerge un gran reto, ya que debe entenderse que las necesidades urgentes de la población son primordiales por lo que diversas organizaciones tanto públicas como privadas comienzan a adecuar en su entorno laboral, recursos, mecanismos, normativa, personal, etc.; a las necesidades que surgen de la población frente al estado de crisis COVID-19. Por tal motivo, muchas organizaciones comenzaron a desarrollar sus actividades desde el trabajo remoto, con tal fin de que la salud de los empleadores no se vea afectada. Ruiz, (2021).

A nivel internacional encontramos que, Montero, Vasconcelos y Arias, (2020) dice que para lograr que se cumplan los protocolos relacionadas a las autoridades de la salud así como también hacer uso de los lineamientos del teletrabajo, es necesario aclarar que las medidas a aplicarse son temporales de acuerdo a como dure la crisis sanitaria y solo para el sector público; por otro lado, el teletrabajo es ya un procedimiento rutinario que no tiene un impacto tan severo debido a la costumbre y que no afecta las actividades normales a nivel laboral, más sin embargo deben adaptarse a ellas.

A nivel nacional por tal motivo, el gobierno peruano tomó medidas estrictas y a la vez con un nivel de temporización hasta que dure la pandemia y de este modo prevenir más contagios masivos por la pandemia se plasma dentro del Decreto de Urgencia N°026-2020, el cual entra en vigor el día 15 de marzo del año 2020. Este, a través de un Decreto de Urgencia con fecha del 30 de diciembre del 2021 sufrió una modificación en la cual se extiende el estado de emergencia hasta el 31 de diciembre del 2022. En concreto, esta norma señala que el trabajo desde casa se influencia en

conjunto al trabajo y la presencia física subordinada desde su domicilio o el lugar en el que la persona cumple aislamiento contando con todos los medios y/o recursos que faciliten realizar desde casa el trabajo que ejercían en su respectivo centro laboral, siempre que la propia naturaleza laboral se lo permita. Servir, (2020).

Esto en consecuencia, desde el inicio de la pandemia hasta el momento, muchos trabajadores han venido realizando sus labores bajo esta modalidad, con lo cual el trabajador tuvo que adaptar y adaptarse a cumplir con obligaciones laborales desde sus domicilios, considerando materiales, tiempos, espacios y más, que le permitan seguir cumpliendo los objetivos de la organización. La coyuntura exige una nueva prestación del servicio de las organizaciones, haciendo necesario realizar una investigación sobre el trabajo remoto y, su vínculo entre la calidad de vida familiar de los empleados, para un mejor cumplimiento de objetivos institucionales. Por lo tanto, para justificar el presente estudio, es necesario hacer mención que la información obtenida aportará a un mejor planteamiento de objetivos y estrategias en la organización, que ayudarán a conseguir el logro de sus objetivos institucionales y aporte en el mejoramiento de calidad de vida de los trabajadores.

A raíz de esto, de manera general se espera formular el problema general mostrado a continuación: ¿Cuál es la relación o vínculo entre la calidad de vida a nivel laboral y el trabajo remoto dentro del sector público, Lima - 2022? Del mismo modo, los problemas específicos llevados a cabo son: (a) ¿Qué relación se da entre el acta de notas y la calidad de vida laboral? (b) ¿Qué relación habrá lugar entre los acuerdos y la calidad de vida del trabajador? Y finalmente, (c) ¿Qué vínculo existe, particularmente, entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del trabajador?

La justificación manifiesta argumentos válidos y confiables de que la causa principal del estudio y los resultados que ocasionará la investigación será de gran relevancia para algunas organizaciones. Por lo tanto, el modelo de la teorización del teletrabajo de Lyon y el modelo teórico de la calidad de vida en el plano laboral de Walton fueron las más destacadas, ya que los autores proponen adecuadamente a los objetos de estudio con un mayor énfasis. Si el presente estudio se aplica en la organización indudablemente se mejorará el proceso logístico que tiene la municipalidad hasta el proceso de concretar proyecto exitoso y es por ello que este

estudio es relevante y viable porque organización adquirirá métodos y procesos en las operaciones. De este modo metodológicamente esta investigación está compuesta por un cuestionario de preguntas cerradas que simboliza un instrumento universal, lo cual puede ser empleado por las entidades públicas, que ofrezcan el mismo servicio. El resultado de ello la empresa obtendrá una mayor rentabilidad en sus ingresos, considerando el mejoramiento progresivo de las actividades.

Los objetivos, son de gran ayuda y a su vez, son la guía de estudio de forma muy resumido de lo que se busca en un proyecto investigativo. Asimismo se establece, como meta general: Conocer el grado de asociación o relación entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022 y como metas específicos: (a) Delimitar la relación entre el acta de notas y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022; (b) Precisar el grado de asociación entre los acuerdos y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022; (c) Establecer el vínculo o relación entre, las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022.

Asimismo, para este estudio se ha planteado, como hipótesis general que: Se encuentra una relación directa entre, el trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución en Lima en el año 2022. En cuanto a las hipótesis específicas, se puede considerar las siguientes: (a) Se trata de hallar una correlación directa entre, el acta de notas y la calidad de vida en el trabajo del servidor público de una institución de Lima en el año 2022; (b) Existe relación directa para las variables, los acuerdos y la calidad de vida en el trabajo del servidor público de una institución de Lima, 2022; (c) Se encuentra una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida en el trabajo del servidor público en una institución del Estado de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo desarrollamos trabajos previos de las variables de investigación a realizarse a nivel, no solo, internacional, sino también a nivel nacional a través, de fuentes fidedignas y verificadas como tesis, artículos científicos y todo tipo de fuente primaria que sea confiable y hablen acerca de la relación al trabajo remoto y calidad de vida laboral, con la finalidad de fundamentar a la investigación.

Huarcallo y Salinas (2022) en su investigación hecha sobre el grado de asociación entre el estrés en el trabajo y el trabajo remoto en plena pandemia en el sector privado en la ciudad de Arequipa en el 2021, tenía como objetivo conocer la correlación entre dichas variables durante la pandemia. El presente proyecto tiene como orientación ser de tipo básica con un nivel descriptivo y a nivel correlacional con un enfoque cuantitativo, siendo la técnica la encuesta y el instrumento, un cuestionario para una población conformada por 50 personas y como resultado de los hallazgos de estudio se obtuvo una correlación positiva media de Rho spearman 0.416 con una sigama bilateral menor a 0,05, lo que conlleva a decir una correlación entre las mismas.

Pumahuallcca (2021) en su investigación llevada a cabo sobre el trabajo remoto y el nivel de productividad durante la Covid – 19 en la municipalidad de Pisco, 2021 tuvo como meta a nivel general conocer la existencia de un grado de asociación entre la productividad en el trabajo y el trabajo remoto. El estudio llevado a cabo conlleva a conocer la relación existente entre las mismas. Del mismo modo, la investigación tuvo como orientación básica y su diseño fue no experimental – a nivel correlacional y de enfoque cuantitativo como resultados del estudio se obtuvo una relación directa positiva rho de spearman igual a 0.580 y una sigma bilateral menor que 0.05 lo que se traduce que si existe relación en ambas variables.

Kazekami (2020) en su artículo científico sobre como mejorar la productividad laboral y la calidad de vida laboral a través del trabajo remoto, donde tuvo como objetivo relacionar las variables para los 70 trabajadores de una empresa industrial de gas. Los resultados mostraron que el 82.2 %, plantea que el teletrabajo trabaja de forma adecuada y el 100 %, que el teletrabajo será una nueva manera de trabajar en el futuro, y se concluye que se tiene una correlación positiva baja rho de spearman 0.319 con

una sigma bilateral menor que 0.05, por lo que se de tener una relación en ambas variables.

Castillo (2021) en su investigación realizada sobre una institución educativa y el efecto a nivel familiar en el año 2021, desarrolló un tipo de investigación experimental, en la que se obtuvo la determinación del impacto del teletrabajo en el ámbito familiar. Con un hallazgo de 50 docentes, obteniendo como indicadores, que la totalidad de los trabajadores que son 50 el 34%, indican que las capacidades de uso del teletrabajo están en un nivel alto y a la vez muestran también un nivel alto en el entorno familiar. En conclusión, con respecto al trabajo desde casa y su impacto en el entorno familiar de los trabajadores, que el 66% que el uso del teletrabajo está en un nivel alto y a la vez muestran también un nivel alto en el entorno familiar, por lo tanto, se concluye que existe un efecto positivo entre las variables capacidad de uso del teletrabajo y el entorno familiar de los trabajadores.

Benites (2020) en su investigación acerca de como implementar el teletrabajo durante la pandemia y de la calidad de vida en el plano laboral en docenes universitarios en la ciudad de Trujillo, 2020, tuvo como meta conocer el grado de asociación entre el teletrabajo y la calidad de vida laboral. Por otro lado, el tipo de investigación tuvo como orientación básica, y el enfoque de estudio fue cuantitativo a través de un diseño no experimental aplicando una encuesta con un instrumento de cuestionario a los docentes universitarios de Trujillo y como resultado se obtuvo una sigma bilateral menor que 0.05, lo que implica una relación elevada entre la implementación del teletrabajo, siendo su valor de Rho de Spearman de 0.416, conllevando a decir que es una correlación directa regular, basicamente.

Rojas, Tiga, y Pinto (2021) en su investigación llevada a cabo acerca de la calidad de vida laboral en una compañía de bebidas en Colombia, tuvo como objetivo dar estimaciones de la calidad de vida en el trabajo de la empresa en cuestión, teniendo para ello una población de 144 trabajadores aplicandose un instrumento como cuestionario y como conclusion se tuvo la percepción de la calidad de vida laboral esta valorada debido a que se subyace con el soporte institucional y seguridad que la organización brinda; no obstante, la satisfacción por el trabajo dio como resultados puntuaciones bajas a las esperadas.

Mahaney y Olazabal (2021) en su investigación sobre la calidad de vida en el plano laboral y su relación con el compromiso empresarial para una empresa de Arequipa al año 2021, tenía como objetivo conocer la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso empresarial por parte de los empleados. El tipo de investigación fue de tipo correlacional compuesto por 103 trabajadores cuya técnica es la encuesta e instrumento cuestionario y se concluye que mediante los datos analizados en el presente proyecto, se pudo decir que el nivel de la calidad de vida que se percibe por parte de los empleados se encuentra, mayormente, en un nivel medio.

Lazo y Farnum (2022) llevo a cabo una investigación sobre la relación entre el teletrabajo y la calidad de vida laboral, teniendo como objetivo conocer la relación o grado de asociación entre dichas variables. Asimismo, el tipo de investigación fue a nivel correlacion siendo su enfoque cuantitativo y además, tuvo como diseño el no experimental donde la población fue de 72 profesores de la universidad que tienen la modalidad del teletrabajo, y a su vez fueron encuestados, llegando a la conclusión que existe una relación altamente significativa entre ellas. Asimismo, se determinó la relación del teletrabajo y la calidad de vida laboral en docentes universitarios siendo esta una relación altamente significativa y con un Rho de Spearman de 0.639, siendo una correlación alta y directa.

Como lo menciona García, Guevara y Mella (2008) en su artículo sobre la calidad de la vida laboral entre sus trabajaodres al momento de usar las TIC's en República Dominicana en el periodo 2007, tuvo como meta identificar el nivel de difusión de la práctica de teletrabajo en las organizaciones de la República Dominicana. tipo de investigación basica y se uso la tecnica de la encuesta con 50 preguntas cuya población fue compuesta por 120 trabajadores de una entidad privada. En tal sentido, se puede llegar a la conclusión que el area de recursos humanos debe evaluar de forma constante el clima organizacional y además, ver como esta el clima laboral en el teletrabajo, de este modo, se podra minimizar el riesgo entre los trabajadores y ser empaticos con los mismos. Es de mucha importancia conocer las teorías principales asociadas con el tema, ya que esto ayudara a conocer mejor lo que se presentara definiciones de la variable 1. El trabajo remoto.

Para Halpern y Castro (2020) Es importante explicar una metodología de trabajo con una confianza clara para todo el grupo de cómo será el laborar de manera remota. Entre tanta más transparencia exista en torno a lo que se espera de los diferentes integrantes del equipo, la relación va a ser mucho más competente. Y dado que la intercomunicación juega un papel central en los procesos colaborativos, el relacionarse de forma más eficaz es ser más útil.

Como lo menciona Correa (2021), el trabajo remoto es el uso de la ciencia vinculadas con las comunicaciones para cumplir cierto modelo de tarea para sustituir de manera corta el viaje hacia o desde el centro laboral bajo, lo cual favorece a muchas integrantes en sus centros de trabajo y así evitamos cual tipo de exposición en la vía pública.

Para Chuco et al (2020), dice que el trabajo a nivel remoto es la ejecución de un trabajo laboral, la cual se realiza esencialmente en el domicilio del trabajador o, en un lugar distinto al área de trabajo de su entidad contratante, haciendo sus labores diarias para cumplir las funciones encomendadas por su jefe inmediato.

Sin embargo es fundamental contextualizar las ideas vinculadas a la investigación para entender en que contexto se desarrollará la variable 2. Calidad de vida laboral Según Granados (2011) manifiesta que es un desarrollo activo y constante para aumentar la libertad de los integrantes de la empresa en el lugar del centro laboral mejorando la eficiencia de la organización y, mejorar el ambiente de los colaboradores de la empresa a través de la participación de un cambio organizacional programadas, que aumentaran la producción y la complacencia de los trabajadores.

En tal sentido Amez (2022) define que, la calidad de vida laboral es un desarrollo mediante el cual una empresa responde a los requerimientos de los trabajadores, a través del servicio de un instrumento que les ayuda a colaborar plenamente en las iniciativas que incluya el diseño de su vida laboral.

Por consiguiente, Ríos (2018) dice que, la calidad de vida laboral es el lugar, el medio, el aire que se siente dentro de una empresa, queriendo explicar que hay instituciones en las que se siente un lugar positivo y otras que lo tienen malo. Por consiguiente, dicho de otra manera, que la calidad de vida laboral es entre otras cosas, lo positivo, la satisfacción, el triunfo, la abundancia, el bienestar del trabajador y la

satisfacción concerniente a aspectos especiales de la aparición humana en este caso, en el centro laboral. Asimismo, en toda investigación es importante utilizar y desarrollar teorías y enfoques conceptuales que sean factibles y confiables para su uso y aplicación para el trabajo remoto se usó lo siguiente.

El modelo teórico del teletrabajo según Lyon Mokhtarian (1991) citado por Correa (2021) es sencillamente el manejo y aplicación de la tecnología relacionada con las comunicaciones para desempeñar labores dentro de la empresa o desde el domicilio, bajo supervisión y así la culminación de los objetivos.

La teoría institucional según Tregaskis (1997) citado por Pérez, Carnicer, y Martínez (2005) mencionan que la teoría institucional puede ser atípico en las organizaciones debido a la resistencia de la gerencia y la fortaleza de la cultura organizativa, otro aspecto que supone la barrera para el teletrabajo se refiere a las recompensas percibidas por los trabajadores. Asimismo, el modelo teórico de, calidad de vida laboral de acuerdo a Walton (1973) citado por Quispe, et al, (2021) propone que, la calidad de vida laboral, particularmente hablando, ha sido utilizada para explicar la conciencia ambiental y humanos que pasaban a ser desatendidos por las empresas debido al crecimiento tecnológico.

El modelo teórico de la 4 CVL según Gutierrez (2005), menciona que se basa en 4 aspectos como el compromiso, competencia, costes y congruencia donde el trabajador tiene que adaptarse a las necesidades que la organización en la actualidad lo requiera.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El presente proyecto tiene como orientación de la investigación de tipo Básica, porque se busca generar entendimiento según Escudero y Cortez (2018). Ciertos escritores lo entienden como investigación práctica o empírica. Este tipo de estudio, es un tipo de estudio científico con el objetivo de perfeccionar las teorías científicas para lograr un mejor conocimiento y pronóstico de fenómenos naturales o de otro tipo.

3.2. Diseño de investigación

Lo realizado en el proyecto tiene un diseño experimental, ya que se busca ver hechos o sucesos reales así como lo menciona Hernández (2014) indica que el estudio no experimental es examinar fenómenos que ocurren en el ambiente natural, para luego poder estudiarlos.

3.3. Enfoque

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo permitiendo evaluar el problema de la investigación, según Sanchez (2018) precisa que se le denomina así debido a que mide datos numéricos obtenidos de las variables de estudio tales como la edad, la estatura, el peso, etc. Para lograr ello, se necesitan de técnicas estadísticas que permitan lograr evaluar la problemática de estudio.

3.4. Nivel

De acuerdo a la investigación hecha, el nivel es descriptivo y correlacional, ya que se buscó relacionar ambas variables de estudio, según Galarza (2020) dice que en este alcance de la investigación se da debido a la necesidad de plantear una hipótesis en la cual se manifieste una relación entre 2 o más variables y sus resultados.

3.5. Variables y operacionalización

Quintana (2020) dice que la operacionalización de variables resulta de un proceso donde se disgrega elementos como las variables de estudio, siguiendo un patrón de

conceptos teóricos donde no solo definan, sino también clasifiquen y/o agrupe las variables de estudio, tratando de llegar al nivel más concreto, en cuanto a los hechos que suceden en la realidad y que, por lo visto, son muestras donde se pueda observar, recoger y valorar, es decir sus indicadores.

Variable 1. Trabajo remoto

Definición conceptual

Es importante explicar una metodología de trabajo con una confianza clara para todo el grupo de cómo será el laborar de manera remota. Entre tanta más transparencia exista en torno a lo que se espera de los diferentes integrantes del equipo, la relación va a ser mucho más competente. Y dado que la intercomunicación juega un papel central en los procesos colaborativos, el relacionarse de forma más eficaz es ser más útil.

Dimensiones

Acto de notas

Es necesario empezar o terminar la reunión con una acta virtual que mencione claramente los puntos, tareas y responsabilidades de cada persona cuando se labore presencial o remota, lo cual hay perfiles de trabajadores que cuentan con algunas habilidades para empezar el contacto inicial dada la red que manejan, en cambio existente personal para armar la reunión producto de las relaciones previas que se ha construido con el ambiente laboral, algunos para ofrecer algún producto, otros para negociar y ejecutar proyectos. Las actas de notas cumplen la función de mostrar los puntos y o acuerdos tomados. Es el cierre o planificación que toda empresa requiere.

Acuerdos

Los acuerdos deben ser consistentes con los objetivos planteados al instante de convocar la reunión. Es primordial que la cantidad de reuniones se reduzca en las empresas, y para lograrlo, es fundamental alcanzar los objetivos propuestos.

Responsabilidades

Es importante que cada trabajador cumpla las tareas indicadas en una reunión y en el acta virtual, desde otro punto, es importante motivar a que estén siempre en comunicación con el rastreo de las actividades. Con las telecomunicaciones disponibles, siendo más fácil que antes planificar y realizar seguimientos de actividades.

Variable 2. Calidad de vida laboral

Manifiesta que es un desarrollo activo y constante para aumentar la libertad de los integrantes de la empresa en el lugar del centro laboral mejorando la eficiencia de la organización y progresar de manera positiva el ambiente de los colaboradores de la empresa programados, que aumentaran la producción y la complacencia de los trabajadores.

.

Dimensiones

Medioambiente físico

En cualquier modo de trabajo, siendo este desde el domicilio, en la empresa o industria, etc. Pueden ocurrir algunos accidentes siendo desde muy sencillos a muy peligrosos o tipos de riesgos laborales, riesgos físicos, las instituciones tienen que prevenir la seguridad, la buena salud y el cuidado de sus trabajadores, ya que son ellos importantes para la empresa, ya que si no se previene el debido cuidado se podrá generar una insatisfacción laboral en la oficina o fabrica.

Medioambiente tecnológico

Es primordial que toda entidad sus trabajadores cuenten con herramientas tecnológicas para que realicen y se desempeñen o ejecuten de manera correcta sus tareas asignadas y así no perjudique su productividad y efectividad.

Medioambiente contractual

Es uno de los aspectos más importante en el centro laboral, aunque estas en el futuro y la productividad y cumplimiento de objetivos del trabajador dentro de una empresa podrán encontrar estabilidad laboral mejorando mucho al trabajador y ganando una satisfacción laboral por parte del trabajador, ya que las empresas lo que buscan es un compromiso organizacional.

Medioambiente productivo

En cuanto al tema de las horas de trabajo, estas fueron extendidos o horarios rotativos, lo cual constituyen un factor primordial en el día a día del colaborador. Los colaboradores que laboran extensos turnos o turnos rotativos tienden a tener problemas para mantener sus comunicaciones sociales y familiares de manera normal, ya que la sobrecarga laboral tiende afectar la productividad del trabajador al cumplir sus tareas, asimismo los colaboradores uno de los factores que desean es estar en una organización donde podrían obtener una línea de carrera para que en un tiempo determinado tengan mayores responsabilidades y cumpliéndolos de manera satisfactoria.

3.6. Población

En el presente análisis se tomó en cuenta como población de estudio a los colaboradores del área de logística de una entidad pública, Lima - 2022, conformada por 30 colaboradores y es por ello que se consideró a Pino (2018) manifiesta que la población se conformó por todos los elementos a examinar y, estos se le designa como individuo o un conjunto de personas.

3.7. Criterios de inclusión

Se consideró a todos los trabajadores que pertenezcan al área de logística, que trabajan en una entidad pública Lima – 2022 que muestran su consentimiento para cooperar en el estudio.

3.8. Criterios de exclusión

No participaron en la encuesta el personal de limpieza, los de seguridad y los del área de mantenimiento.

3.9. Muestra

Se tomó en cuenta en la presente investigación analizar a los 30 empleados que conforman el área de logística de una entidad pública Lima 2022, cuya población es inferior a la cantidad necesite, para así hacer uso de una muestra y no requiera promediarla, dado que es una muestra según los autores Hernández y Mendoza (2018).

3.10. Muestreo

No fue aplicado, porque se trabajará con toda la población los 30 colaboradores del área de logística, de una entidad del estado.

3.11. Unidad de análisis

La unidad de análisis es un colaborador del área de logística de una entidad pública, Lima, 2022.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Para la presente investigación utilizamos la técnica de la encuesta como lo aclaran Katz, Seid, y Abiuso (2019) , quienes lo conceptualizan como un procedimiento de recolección de información a través del empleo del cuestionario donde se permite la indagación a una muestra de personas.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

En base al estudio realizado, se hizo uso del cuestionario como instrumento para el trabajo remoto y calidad de vida laboral, según Cisneros et al. (2022) manifiesta que el cuestionario consta de una serie de preguntas estructuradas y organizadas de tal forma puede medir las variables en estudio, y tratando de dar solución a la problemática.

3.4.3. Validez

De acuerdo a la investigación llevada a cabo, para que los instrumentos sean validos paso por juicio de expertos, para su aceptación y revisión según, Escobar y Cuervo (2008) dice que la validez de contenido es generalmente evaluada mediante juicio de expertos, y en situaciones excepcionales, la evaluación se basa en datos empíricos.

3.4.4. Confiabilidad

Medina y Verdejo (2020) manifiesta que la confiabilidad o fiabilidad trata de la precisión o consistencia de las puntuaciones o de la información obtenida de los instrumentos. Para hallar la confiabilidad se llevó a cabo una prueba piloto, donde a través del formulario Google Drive, se llevó a cabo una confiabilidad para 15 colaboradores de donde, dicha información se adjuntó en Microsoft Excel para posterior a ello aplicar el software SPSS versión 24 dando como resultado que los instrumentos antes utilizados son fiables.

3.5. Procedimientos

Se llegó a un acuerdo con el jefe de logística para que de esa manera se puede aplicar el cuestionario de manera digital a los trabajadores del área de logística cuyo meta fue obtener resultados para su aplicación en la presente investigación referente al trabajo remoto y calidad de vida laboral.

3.6. Método de análisis de datos

La metodologolia utilizada en la investigación fue la estadística descriptiva inferencial con el fin de entender un poco más los resultados recopilados y obtenidos, según Mayorga et al. (2020) dice que a través de gráficos y/o datos numéricos permite resumir de forma clara el estudio investigado; por otro lado, la estadística inferencial se basa en analizar y, estudiar la data poblacional en base a una muestra, además permite predecir el comportamiento de ciertos fenómenos.

3.7. Aspectos éticos

La investigación completa de este trabajo ha sido recolectada de diversos libros y fuente de información virtual, tesis virtuales. Para cumplir con la autenticidad dentro de un marco teórico que cumpla esta misma. Con el objetivo de difundir intelecto a los colaboradores del funcionamiento y definición amplia del trabajo remoto, ya que es un tema que prospera dentro del contexto actual, recopilando información respetando la el derecho de autor citando de manera correcta con la norma APA 7ma edición, asimismo no se cambió o manipulo los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

De acuerdo al análisis descriptivo, está conformada por un grupo de instrumentos y temas asociados con la descripción de colecciones de observaciones estadísticas mediante figuras y tablas, según Calduch (2014), el cual lo había planteado de ese modo.

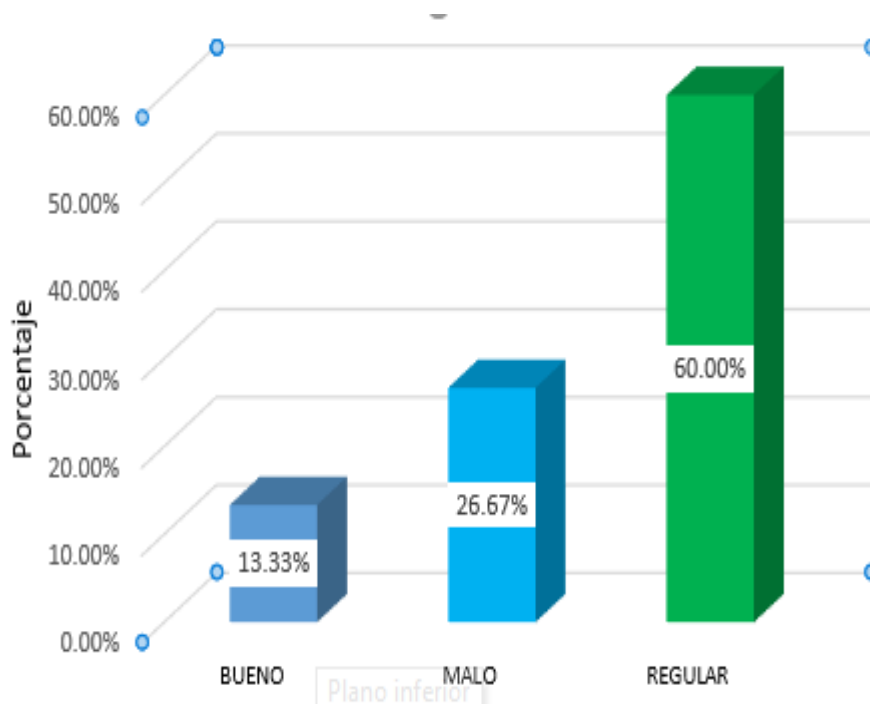
Variable 1. Trabajo remoto

Tabla 1. Distribución de frecuencia de la variable Trabajo remoto

Trabajo remoto	N° Empleados	Porcentaje
BUENO	4	13.33%
MALO	8	26.67%
REGULAR	18	60.00%
Total, general	30	100.00%

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 1. Diagrama de barras: Trabajo remoto



Se puede visualizar de la figura 1 prácticamente decir, la variable Trabajo remoto se localiza en nivel regular con un 60% de los que realizaron la encuesta y 26.67% nos señala que el resultado obtenido es Malo y un nivel bueno con 13.33%.

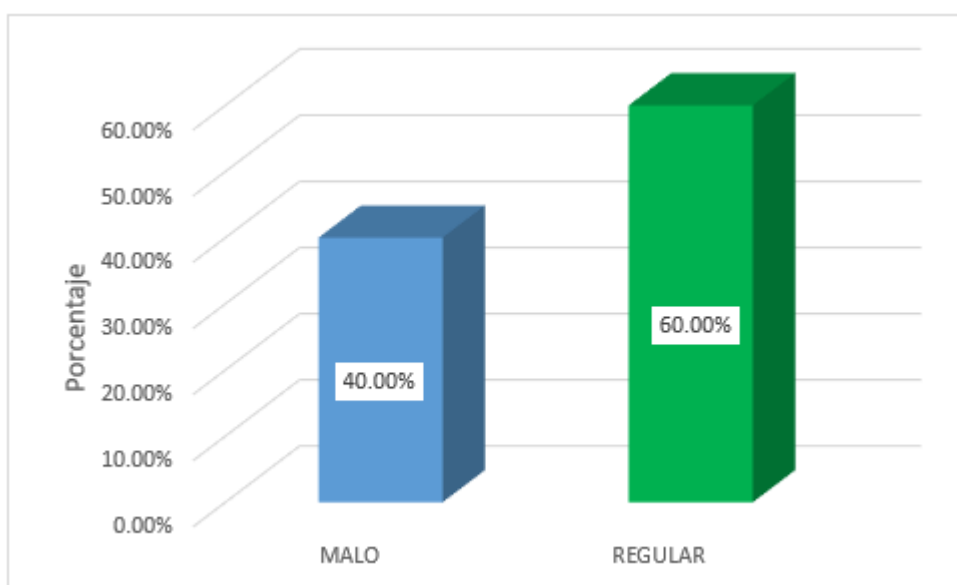
Dimensión 1. Acta de notas

Tabla 2. *Distribución de frecuencia: Dimensión Acta de notas*

Acta de notas	N° Empleados	Porcentaje
MALO	12	40.00%
REGULAR	18	60.00%
Total, general	30	100.00%

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 2. *Diagrama de barras: Dimensión Acta de notas*



De acuerdo a la figura 2, el Acta de notas se localiza en nivel regular con un 60% de los que fueron parte de la entrevista y el 40% señala, nuevamente, un valor malo y sin ninguna señal de que los resultados eran buenos.

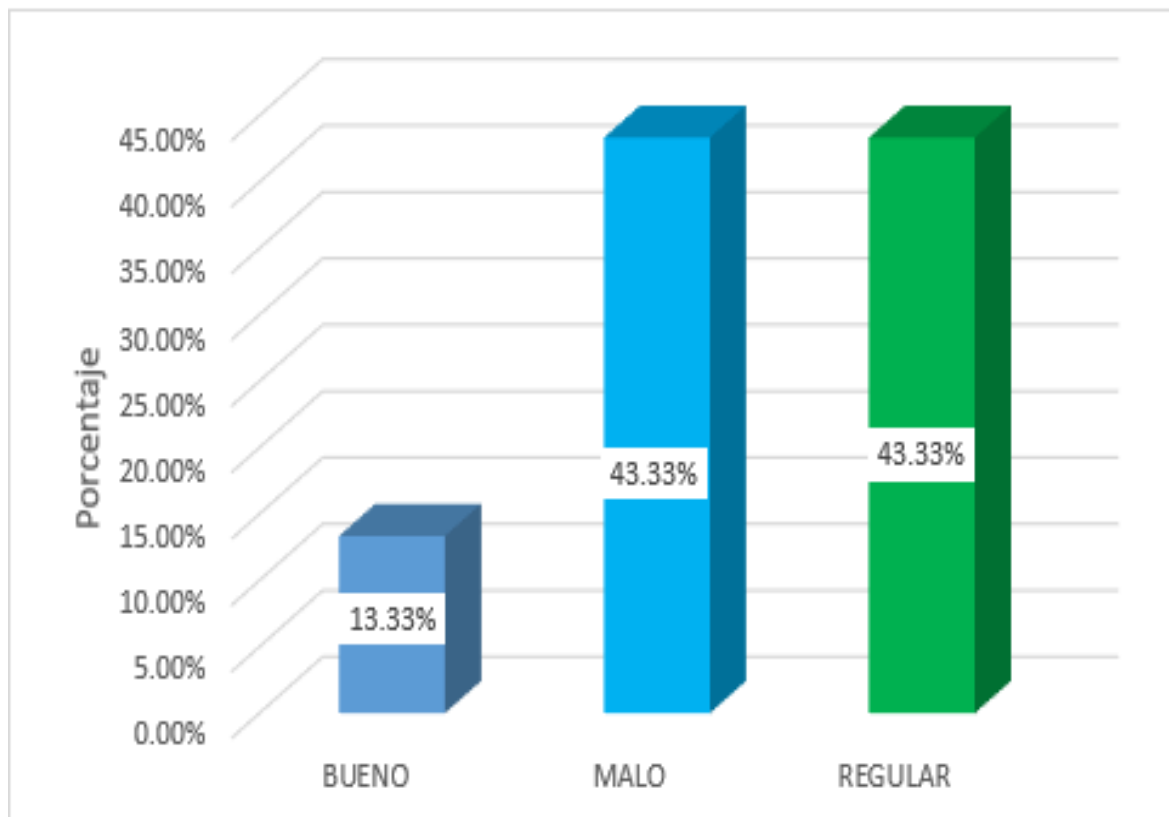
Dimensión 2. Acuerdos

Tabla 3. Distribución de frecuencia: Dimensión “Acuerdos”

Acuerdos	N° Empleados	Porcentaje
BUENO	4	13.33%
MALO	13	43.33%
REGULAR	13	43.33%
Total, general	30	100.00%

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 3. Diagrama de barras: Dimensión “Acuerdos”



En base al gráfico anterior, donde se nota que la dimensión acuerdos se ubica en nivel malo con un 43.33% de los que participaron de la encuesta, el 43.33% nos señala que es regular y un nivel bueno con 13.33%.

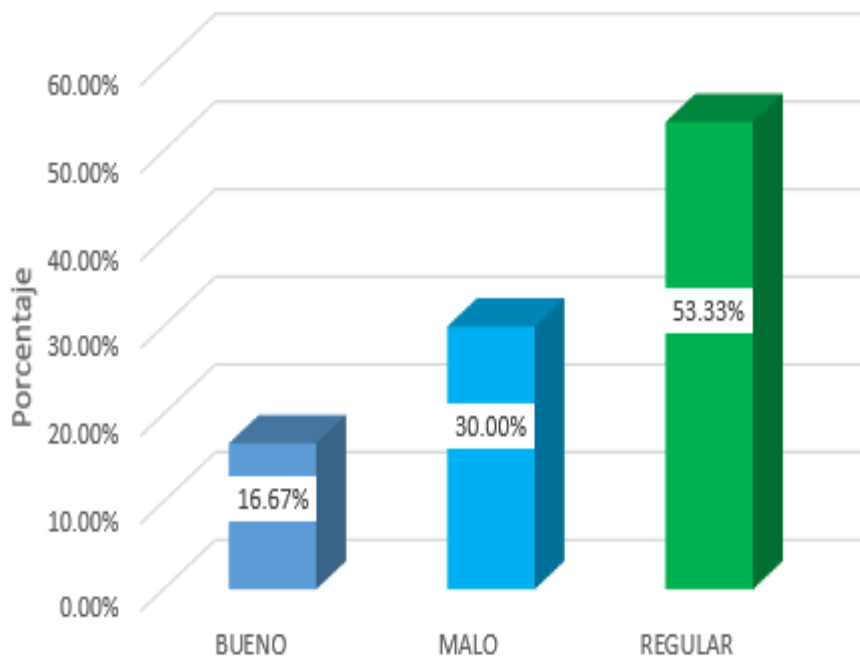
Dimensión 3. Responsabilidades

Tabla 4. Distribución de frecuencia: Dimensión Responsabilidades

Responsabilidades	N° trabajadores	Porcentaje
BUENO	5	16.67%
MALO	9	30.00%
REGULAR	16	53.33%
Total, general	30	100.00%

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 4. Diagrama de barras: Dimensión Responsabilidades



En base a la figura 4, que la dimensión “responsabilidades” se localiza en nivel regular con un 53.33% de los que formaron parte de la encuesta, el 30% nos da información que es malo y un nivel bueno con 16.67%.

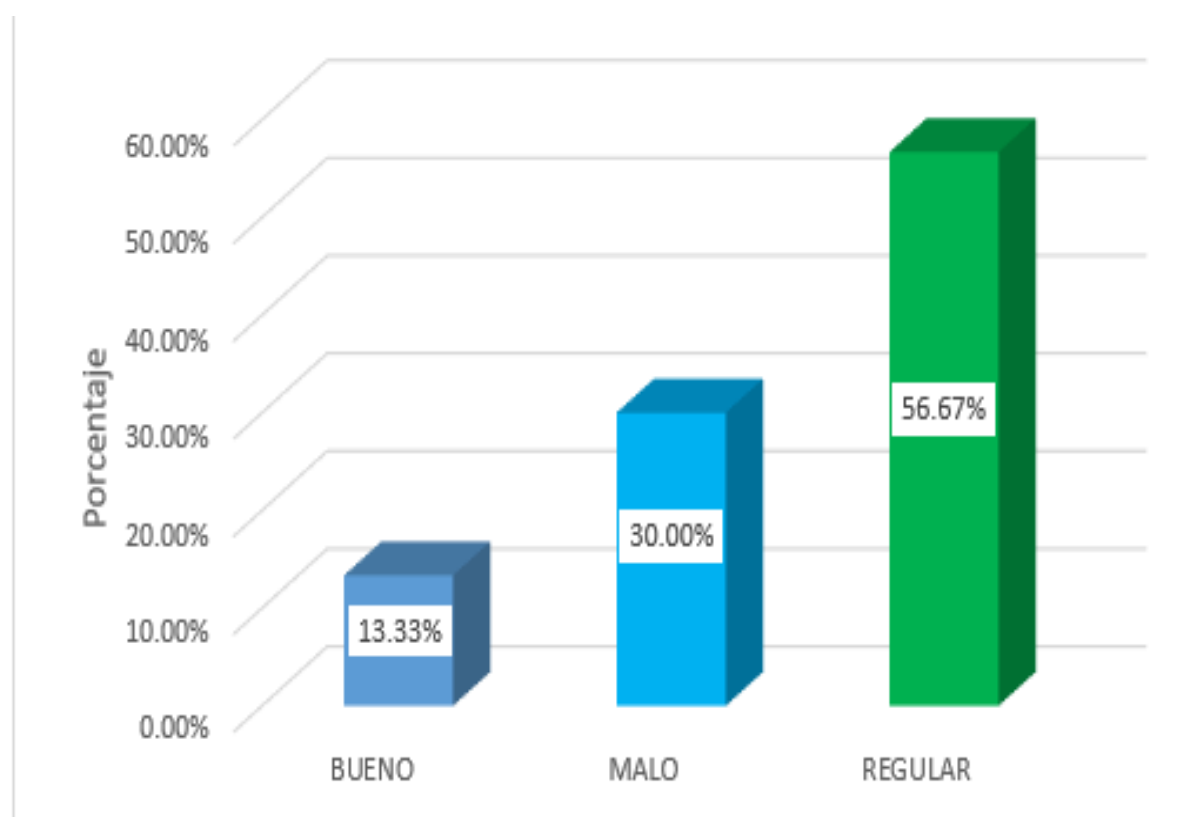
Variable 2. Calidad de vida laboral

Tabla 5. Distribución de frecuencia: Variable Calidad de vida laboral

Calidad de vida laboral	N° Empleados	Porcentaje
BUENO	4	13.33%
MALO	9	30.00%
REGULAR	17	56.67%
Total, general	30	100.00%

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 5. Diagrama de barras: Variable Calidad de vida laboral



De lo visto de la figura 5, la variable calidad de vida laboral se ubica en un nivel regular con un 56.67% de los encuestados, el 30% nos muestra un resultado malo y un nivel bueno con 13.33%.

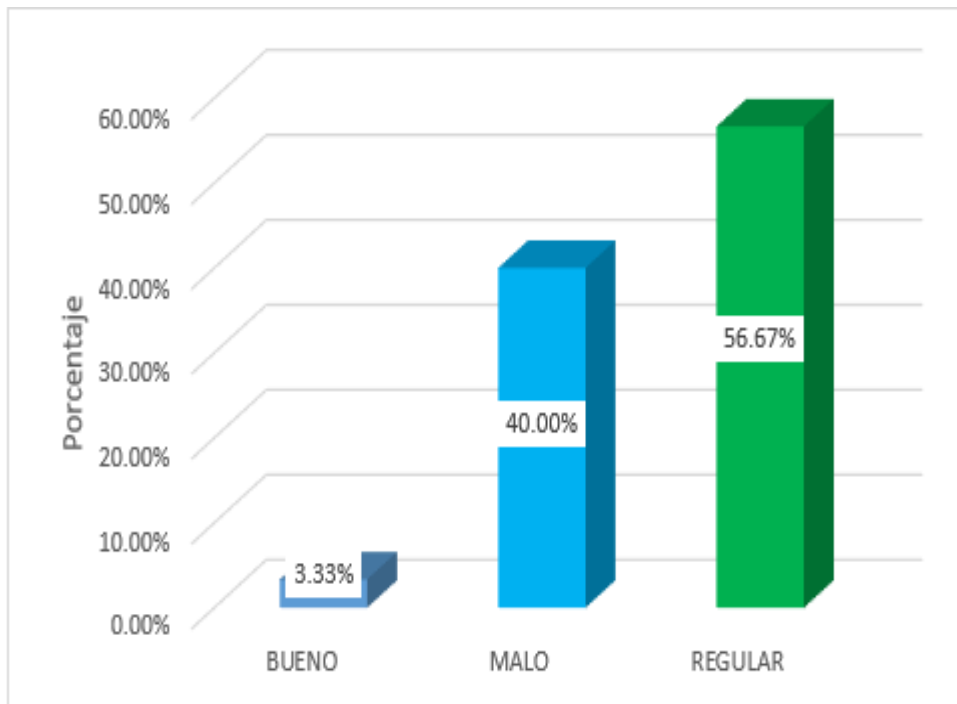
Dimensión 1. Medioambiente físico

Tabla 6. Distribución de frecuencia: Dimensión Medioambiente físico

Medioambiente físico	N° Empleados	Porcentaje
BUENO	1	3.33%
MALO	12	40.00%
REGULAR	17	56.67%
Total, general	30	100.00%

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 6. Diagrama de barras: Dimensión Medioambiente físico



Como se puede visualizar de la tabla de arriba, la dimensión medioambiente físico se localiza en nivel regular con 56.67% de los entrevistados, el 40% nos señala que, de acuerdo al estudio realizado, es malo y un nivel bueno con 13.33%.

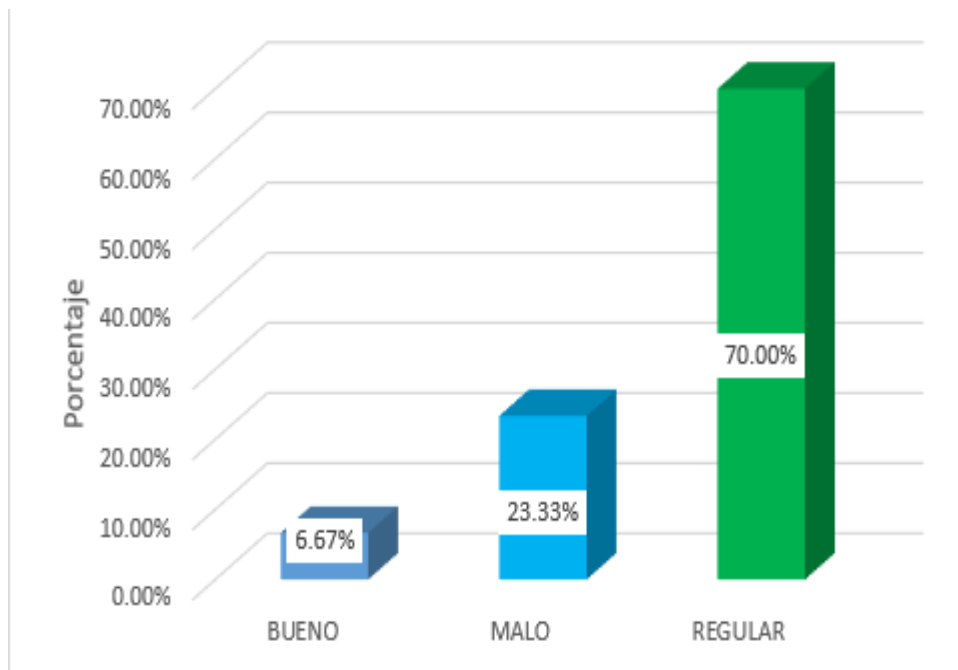
Dimensión 2. Medioambiente tecnológico

Tabla 7. Distribución de frecuencia: Dimensión Medioambiente físico

Medioambiente tecnológico	N° Empeados	Porcentaje
BUENO	2	6.67%
MALO	7	23.33%
REGULAR	21	70.00%
Total, general	30	100.00%

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 7. Diagrama de barras de la dimensión Medioambiente tecnológico



Como se puede ver en la tabla anterior que, de acuerdo a lo estudiado, la dimensión medioambiente tecnológico se localiza en nivel regular con valor del 70% de los que fueron entrevistados, el 23.33% indica que es malo y un nivel bueno con 6.67%.

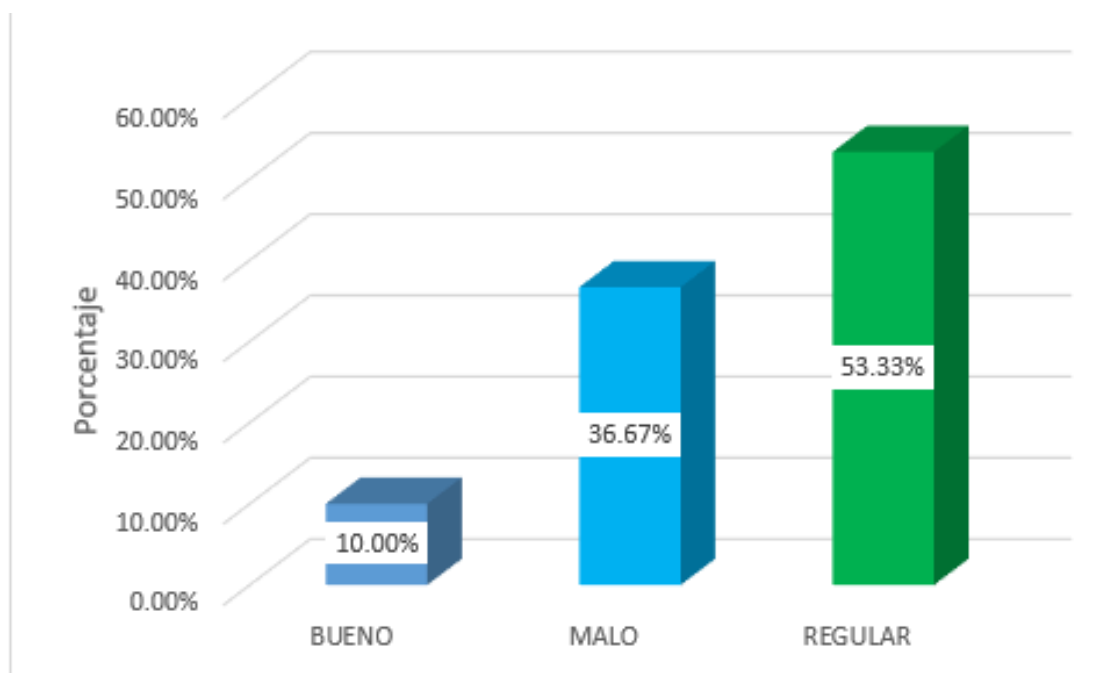
Dimensión 3. Medioambiente contractual

Tabla 8. Distribución de frecuencia de la dimensión Medioambiente contractual

Medioambiente Contractual	N° Empleados	Porcentaje
BUENO	3	10.00%
MALO	11	36.67%
REGULAR	16	53.33%
Total, general	30	100.00%

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 8. Diagrama de barras: Dimensión Medioambiente contractual



Como se puede observar según la tabla obtenida con antelación, que la dimensión medioambiente contractual se localiza en nivel regular con un 53.33% de los que realizaron la encuesta, el 36.67% nos indica que es malo y un nivel bueno con 10%.

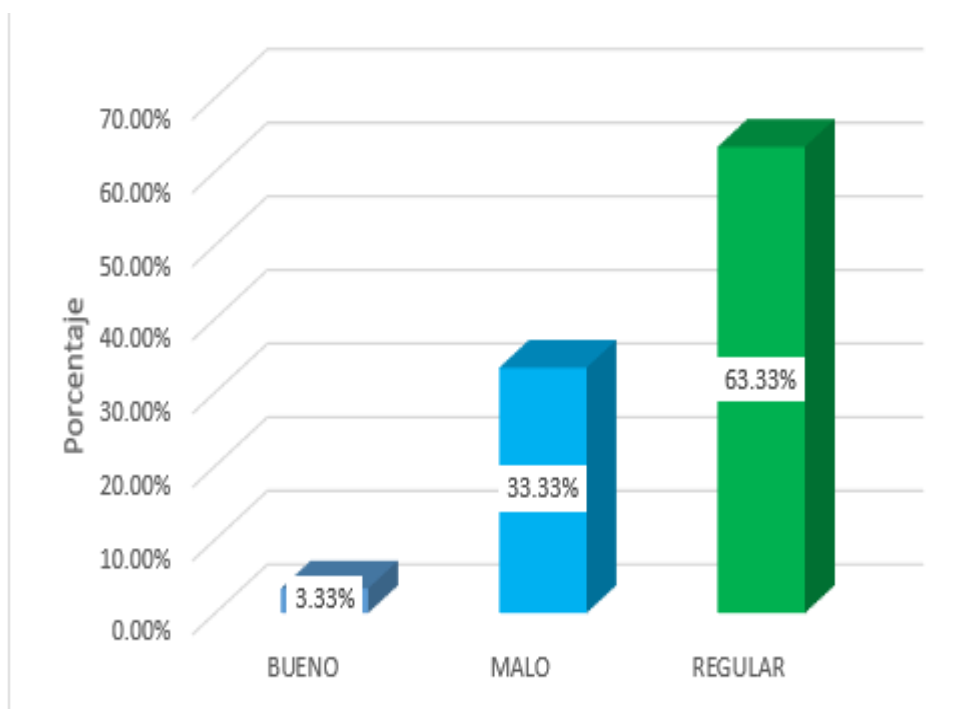
Dimensión 4. Medioambiente productivo

Tabla 9. Distribución de frecuencia: Dimensión Medioambiente productivo

Medioambiente productivo	N° Empleados	Porcentaje
BUENO	1	3.33%
MALO	10	33.33%
REGULAR	19	63.33%
Total, general	30	100.00%

Nota: Fuente elaboración propia

Figura 9. Diagrama de barras: Dimensión Medioambiente productivo



Como se puede notar en la tabla de arriba, la dimensión medioambiente productivo se localiza en nivel regular con un 63.33% de los que fueron entrevistados, el 33.33% nos da entender que, el resultado obtenido, es malo y un nivel bueno con 3.33%.

4.2. Análisis inferencial

El análisis inferencial es un procedimiento que va de lo algo concreto a algo más general. Para ello, el investigador para refutar o confirmar dicha inferencia debe obtener una muestra representativa de una población de estudio y de ese modo realizar las correspondientes investigaciones, según Ñaupas, et al (2018).

Tabla 10. Grado de correlación según el coeficiente de correlación Rho Spearman

Rango	Relación
-1.00	C. negativa perfecta
-0.90	-0.99 C. negativa muy fuerte
-0.75	-0.89 C. negativa considerable
-0.50	-0.74 C. negativa media
-0.25	-0.49 C. negativa débil
-0.10	-0.24 C. negativa muy débil
0.00	No existe Correlación
0.10	0.01 C. positiva muy débil
0.25	0.11 C. positiva débil
0.50	0.26 C. positiva media
0.75	0.51 C. positiva considerable
0.90	0.76 C. positiva muy Fuerte
1.00	C. positiva perfecta

Nota: Elaboración propia basada en Hernández y Mendoza (2018)

Nivel de significancia

De acuerdo a las fuentes de revisión literaria realizada, si la sigma bilateral es menor o igual a 0,005, la hipótesis nula (H_0) no se acepta, y al mismo tiempo, la hipótesis alternativa (H_1) sí es aceptada. No obstante, si la sigma bilateral resulta superior a 0,005, entonces se acepta la H_0 y se llega a rechaza la H_1 .

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación directa entre el Trabajo remoto y Calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima. 2022.

H₁: Si existe relación directa entre el Trabajo remoto y Calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima. 2022.

Tabla 11. *Análisis Rho de Spearman – Trabajo remoto y calidad de vida laboral.*

			Trabajo remoto	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1.000	,888**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,888**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

Nota: SPSS Versión 25

En base a la tabla 11, se llega a observar que la sigma bilateral es cero, es decir, menor a 0,05 lo que significa se aceptaría la hipótesis alternativa y al mismo tiempo se rechazaría la hipótesis nula, lo que es lo mismo decir, existe una relación o correlación directa entre dichas variables. Además, el coeficiente de correlación fue de .888 lo que se traduce que tiene una correlación positiva muy fuerte.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe correlación directa entre el Acta de notas y Calidad de vida laboral del trabajador público en el sector público.

H₁: Si existe relación directa entre el Acta de notas y Calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima. 2022.

Tabla 12. Análisis Rho de Spearman – Acta de notas y calidad de vida laboral

			Acta de notas	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Acta de notas	Coeficiente de correlación	1.000	,781**
		Sig. (bilateral)		0.000
	N		30	30
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,781**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N			30	30

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

Nota: SPSS Versión 25

Del mismo modo como resultado en la tabla 11, la tabla 12 nos da entender que la sigma bilateral es cero y a la vez menor a 0,05 lo que significa se aceptaría la hipótesis alternativa y al mismo tiempo se rechazaría la hipótesis nula, lo que es lo mismo decir, existe una relación o correlación directa entre el acta de notas y la calidad de vida en el trabajo. Asimismo, el coeficiente de correlación fue de 0.781, lo que nos da entender que existe una correlación positiva considerable entre dichas variables.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe correlación directa entre los Acuerdos y Calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima. 2022.

H₁: Si existe correlación directa entre los Acuerdos y Calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima. 2022.

Tabla 13. *Análisis Rho de Spearman – Acuerdos y calidad de vida laboral*

			Acuerdos	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Acuerdos	Coeficiente de correlación	1.000	,889**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,889**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

** . La correlación resulta ser significativa a 0,01 (bilateral).

Nota: SPSS Versión 25

La tabla 13 nos da entender que la sigma bilateral es cero, es decir, menor a 0,05 lo que significa se aceptaría la hipótesis alterna y a su vez, la hipótesis nula queda rechazada, lo que es lo mismo decir, existe una relación o correlación directa entre el acta de notas y la calidad de vida en el plano laboral. Además, el coeficiente de correlación fue de 0.889, lo que nos da entender que existe una correlación positiva considerable entre dichas variables. Además de ello, el coeficiente de correlación fue de .889, lo que conlleva a decir que, entre las variables de estudio, existiendo una correlación positiva muy fuerte.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación directa entre las Responsabilidades y Calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima. 2022.

H₁: Si existe relación directa entre las Responsabilidades y Calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima. 2022.

Tabla 14. *Análisis Rho de Spearman – Responsabilidades y calidad de vida laboral*

			Responsabilidades	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Responsabilidades	Coeficiente de correlación	1.000	,821**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,821**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

Nota: SPSS Versión 25

De acuerdo a lo obtenido en la tabla 14, se puede decir que la sigma bilateral es cero, resultado menor a 0,05, aceptándose la hipótesis alternativa, pero la hipótesis nula queda rechazada. Por tanto, existe un grado fuerte de asociación entre las responsabilidades y la calidad de vida en el trabajo. Además, el coeficiente de correlación fue de .821 lo que significa que tiene una correlación positiva muy fuerte

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al trabajo presentado, el objetivo general se ciñe en hallar la relación entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima -2022. A través de la prueba Rho de Spearman y con una sigma bilateral menor que 0.05, se puede deducir que se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula. Las variables de estudio tienen una correlación 0.888 siendo una correlación positiva muy fuerte. En tal efecto, la hipótesis de investigación se acepta lo que implica que existe una relación positiva muy fuerte entre el trabajo remoto y calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima -2022.

Asimismo, se evidencia el objetivo general. Según Kazekami (2020) en su artículo científico llamado "mecanismos para mejorar la productividad laboral y calidad de vida laboral mediante la realización del teletrabajo, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables teletrabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal para 70 trabajadores que laboran en una empresa de gas. Los resultados evidenciaron que el 82.2% mencionan que el teletrabajo funciona de forma adecuada y el 100%, que el teletrabajo será una nueva forma de trabajo, y se concluye que se tiene una correlación positiva baja rho de Spearman 0.319 con un sig.bilateral menor que 0.05. Teniendo una relación en ambas variables. De este modo el modelo teórico del teletrabajo según Lyon Mokhtarian (1991) citado por Correa (2021) es sencillamente el manejo y aplicación de la tecnología relacionada con las comunicaciones para desempeñar labores dentro de la empresa o desde el domicilio, bajo supervisión y así la culminación de los objetivos. De esta manera, de acuerdo al estudio realizado por Walton (1973) citado por Quispe et al (2021), el modelo teórico de la calidad de vida laboral propone que la calidad de vida laboral ha sido utilizada para explicar la conciencia ambiental y humana que pasaban a ser desatendidos por las empresas debido al crecimiento tecnológico. Es muy importante que los trabajadores se sientan cómodos y que cuenten con todo el apoyo de los altos mandos, ya que esto mejorará indudablemente la vida y la forma de trabajo en la empresa.

Uno de los objetivos específicos fue en hallar el grado de correlación entre las actas de notas y calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022, con un grado de correlación de .888 por medio de Rho de Spearman; lo que indica un nivel positivo muy fuerte; del mismo modo, la sigma bilateral es cero, lo cual es menor que 0.05. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador. Asimismo, el 60 % de los encuestados sostienen que, acerca del trabajo remoto, este resultó ser regular y la calidad de vida laboral, también del mismo modo.

En tal sentido podemos mencionar a Halpern y Castro (2020) Que es necesario empezar o terminar la reunión con una acta virtual que mencione claramente los puntos, tareas y responsabilidades de cada persona cuando se labore presencial o remota, lo cual hay perfiles de trabajadores que cuentan con algunas habilidades para empezar el contacto inicial dada la red que manejan, en cambio existente personal para armar la reunión producto de las relaciones previas que se ha construido con el ambiente laboral, algunos para ofrecer algún producto, otros para negociar y ejecutar proyectos. Con ello podemos mencionar la teoría institucional según Tregaskis (1997) citado por Pérez, Carnicer, y Martínez (2005) mencionan que la teoría institucional puede ser atípico en las organizaciones debido a la resistencia de la gerencia y la fortaleza de la cultura organizativa, otro aspecto que supone la barrera para el teletrabajo se refiere a las recompensas percibidas por los trabajadores y es por ello que las actas de notas deben ser claras y concisas y no resistirse al cambio. En esta investigación en la tabla 2 y gráfico 2 que la dimensión Acta de notas se localiza en nivel regular con un 60% de los que fueron entrevistados y 40% nos indica que es malo y sin ninguna respuesta de por medio.

En cuanto al segundo objetivo específico, se pudo conocer la relación directa entre las variables acuerdos y calidad de vida laboral del servidor público de una institución, con un grado de correlación de valor a 0.889; esto significa un valor positivo muy fuerte; del mismo modo, su sigma bilateral de cero es menor que 0.05 lo que implica a decir que se rechaza la hipótesis nula, y la hipótesis del investigador, se acepte. Asimismo,

la dimensión acuerdos está en un nivel malo, según el 43.33% de los que fueron entrevistados. En tal sentido, el modelo teórico de la 4 CVL (Calidad de vida laboral) según Gutierrez (2005) menciona que se basa en 4 aspectos como el compromiso, competencia, costes y congruencia donde el trabajador debe acomodarse a los requerimientos a la fecha actual. Cabe resaltar que los acuerdos que se den en la organización debe ser mutua. Porque esto implica en tener una buena comunicación de que exista el compromiso por partes del empleador y trabajador, ya que si esto no se aplica de manera adecuada existira el desacuerdo y los objetivos no se cumplan como se espera.

Finalmente, como objetivo específico último, se estableció la existencia de una relación directa entre las responsabilidades y calidad de vida en el trabajo del servidor público de una institución, Lima -2022, teniendo como correlación el valor de 0.821; es decir, un nivel positivo muy fuerte. Además de ello, su sigma bilateral resulta de 0.00, menor a 0.05 lo que implica decir que la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis del investigador se acepta. Asimismo, la dimensión responsabilidades está en un nivel regular, según el 53.33% de los encuestados. Asimismo, el modelo teórico de la calidad de vida laboral según Walton (1973) citado por Quispe, et al. (2021) propone que la calidad de vida en el trabajo se ha empleado para explicar la conciencia ambiental y humanos que pasaban a ser desatendidos por las empresas debido al crecimiento tecnológico. Es decir, las responsabilidades deben ser continuas en todo momento al desempeñar funciones, ya que el talento humano y valores corporativos es el reflejo de la organización.

CONCLUSIONES

Primera

Se pudo determinar que existe una correlación directa entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022, teniendo como grado de correlación el valor de 0.888; lo que significa un nivel positivo muy fuerte; del mismo modo, se llegó a obtener una sigma bilateral de 0 menor al valor promedio de 0,005. Con el resultado obtenido bajo estos métodos, se declina la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis del investigador. Asimismo, el 60 % quienes fueron encuestados sostienen que el trabajo remoto es relativamente regular y la calidad de vida en el trabajo, del mismo modo.

Segunda

Se concluye que para el primer objetivo específico existe una relación directa entre el actas de notas y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima -2022, teniendo como grado de correlación el valor de 0.781; lo que significa un nivel positivo considerable; también se llegó a obtener una sigma bilateral de 0.00 el cual resultó ser menor al valor promedio de 0.05. Por lo tanto, se estará rechazando la hipótesis nula y se aceptaría la hipótesis alternativa, del investigador, para ser más precisos. Por ende, la dimensión acta de notas está en un nivel regular, de acuerdo al 60% de los que fueron encuestados.

Tercera

Concluyendo de acuerdo al segundo objetivo específico se conoció la relación directa entre los acuerdos y calidad de vida laboral del servidor público de una institución, teniendo como grado de asociación del 0.889; llegándose a obtener un nivel positivo muy fuerte; también se calculó su sigma bilateral de 0.00 el cual es menor al valor de 0.05. A todo ello, la hipótesis alternativa es aceptada, y se declina la hipótesis nula como tal. Del mismo modo, la dimensión acuerdos está en un nivel malo, en base al 43.33% de los que llegaron a realizar la encuesta.

Cuarta

Finalmente, de acuerdo al tercer objetivo específico, se pudo llegar a conocer que existe una correlación entre las responsabilidades en la organización y la calidad de vida laboral, teniendo como grado de asociación el valor 0.821; por lo que da a entender un nivel positivo muy fuerte; asimismo, se llega a obtener una sigma bilateral igual cero (0), el cual resulta ser menor a 0.05. En tal sentido, la hipótesis nula fue descartada, y al mismo tiempo la hipótesis del investigador fue aceptada. Del mismo modo, la dimensión responsabilidades está en un nivel regular, según el 53.33% de los que llegaron a participar en la encuesta.

RECOMENDACIONES

Primera

Se sugiere a la gerencia de logística, facilitar herramientas de trabajo a los colaboradores al momento de trabajar de manera remota, ya que esto puede conllevar a niveles de estrés pudiéndose afectarse la calidad de vida laboral. Porque hay metas que cumplir en la organización. Asimismo, es de importancia que el trabajador cuente con todos los equipos adecuados para sus labores. Porque si se toman en cuenta esta recomendación indudablemente los trabajadores podrán tener un mejor confort en sus actividades y así podrán desarrollar sus capacidades y habilidades con la finalidad de generar un buen ambiente laboral.

Segundo

Se sugiere a la jefatura que al momento de realizar reuniones virtuales estos estén en un ambiente adecuado para evitar interrupciones y que las informaciones que se darán a conocer sean clara y objetiva, ya que las actas de notas cumplen la función de mostrar los puntos más importantes y relevantes de la empresa. Es decir, es el cierre o planificación que la entidad pública requiere.

Tercero

Se sugiere al jefe de logística que los acuerdos hechos y llevados a cabo, que se apliquen con los colaboradores sean mutuos y coordinados. Para que las actividades de la organización funcionen de manera exitosa y se forme una calidad de vida laboral deseable, ya que permitirá un buen ambiente laboral. Siempre en constante comunicación entre los acuerdos.

Cuarta

Se sugiere al área de recursos humanos y al jefe de logística que se contrate personal nuevo que cumplan con el perfil del puesto, ya que las responsabilidades delegadas no se cumplen como debe ser en mayoría de las veces no se cumplen los objetivos por atrasos en las actividades.

REFERENCIAS

- Correa, R. (2021). TRABAJO REMOTO Y ESTRÉS LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE VENTAS DE SEGURO DE SALUD, CHICLAYO 2021.
- Chuco, J., Álvarez, J., Chávez, M., & Cuba, L. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid - 19.
- Halpern, D., & Castro, C. (2020). *Manual del trabajo remoto*. TrenDigital.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, Dimensiones y beneficios. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Benites. (2020). Implementación del teletrabajo por el periodo de emergencia por COVID-19 y calidad de vida laboral de docentes universitarios, Trujillo 2020. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55413/Benites_RJH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amez, J. (2022). CALIDAD DE VIDA LABORAL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE UN CENTRO HOSPITALARIO NIVEL II2 EN LA REGIÓN CALLAO 2021. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11512/Calidad_AmezOlivera_Jhon.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escudero Sanchez, C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Universidad Técnica De Machala, Machala, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*.
- Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación: Elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. Lima, Perú
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica.
- Falcon. (2019). La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales. Obtenido de

- https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf
- Castillo. (2021). El teletrabajo y el efecto en el entorno familiar de los trabajadores de la Institución Educativa Abraham Valdelomar Trujillo – 2021. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77612>
- Huarcallo, & Salinas. (2022). DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN MILLENNIALS DE EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO, AREQUIPA, 2021. Obtenido de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14087/ADsapoafb_pahuja.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mahaney, & Olazabal. (2021). CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA SUR MOTORS S.A. AREQUIPA - 2021. Obtenido de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13840/RIolmegf_maaggr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lazo, & Farnum. (2022). RELACIÓN DEL TELETRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS, LIMA 2020. Obtenido de <https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2638/2388>
- Ruiz, P. (2021). Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/view/74237/4564456555847>
- Montero, Vasconcelos, & Arias. (2020). TELETRABAJO: FORTALECIENDO EL TRABAJO EN TIEMPOS DE PANDEMIA. Obtenido de Dialnet-Teletrabajo-7697392.pdf
- Servir. (2020). Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas.
- Pérez, Carnicer, & Martínez. (2005). Teletrabajo y teorías organizativas: análisis empírico de su viabilidad y difusión potencial.
- García, Guevara, & Mella. (2008). Calidad de vida laboral de teletrabajadores en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana en el año 2007.

- Gutierrez. (2005). Las cuatro "c" calidad de vida laboral.
- Kazekami. (2020). Mecanismos para mejorar la productividad laboral mediante la realización del teletrabajo. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0308596119301120?token=07718870C00E9EE9A466F740DAE241EB33DAA648CA68678924552F2BEDAEF20618C80C55C5FD24297E45008CC62311EC&originRegion=us-east-1&originCreation=20220930083109>
- Sanchez. (2018). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Galarza. (2020). LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN.
- Quintana. (2020). La Operacionalización de variables; "CLAVE" para armar una Tesis
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill.
- Katz, Seid, & Abiuso. (2019). La tecnica de encuesta: Características y aplicaciones. Obtenido de <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-técnica-de-encuesta.pdf>
- Cisneros, Guevara, Urdánigo, & Garcés. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia.
- Escobar, & Cuervo. (2008). VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTOS: UNA. APROXIMACIÓN A SU UTILIZACIÓN
- Medina, & Verdejo. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas.
- Mayorga, Palma, Martínez, Salazar, & Velázquez. (2020). Cuadro comparativo "Estadística inferencial y descriptiva"
- Calduch. (2014). Métodos y técnicas de investigación internacional. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>

Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero. (2018). Metodología de la investigación.

Obtenido de

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022?	Determinar la relación entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022	Trabajo remoto	Es importante explicar una metodología de trabajo con una confianza clara para todo el grupo de cómo será el laborar de manera remota. Entre tanta más transparencia exista en torno a lo que se espera de los diferentes integrantes del equipo, la relación va a ser mucho más competente. Y dado que la intercomunicación juega un papel central en los procesos colaborativos, el relacionarse de forma más eficaz es ser más útil, Para Halpern y Castro (2020)	El trabajo remoto se evalua tomando en cuenta sus componentes entre ellos el acta de notas , acuerdos y responsabilidades mediante un cuestionario de preguntas cerradas.	Acta de notas	Acta virtual	Ordinal Escala de likert	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS					Habilidades		
¿Qué relación existe entre el acta de notas y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022?	Determinar la relación entre el acta de notas y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre el acta de notas y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022					Tareas		
¿Qué relación existe entre los acuerdos y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022?	Determinar la relación entre los acuerdos y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre los acuerdos y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022				Acuerdos	Objetivos planteados		
¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022?	Determinar la relación entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022	Responsabilidades	Objetivos propuestos					
¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022?	Determinar la relación entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022		Motivación					
¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022?	Determinar la relación entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022		Medioambiente fisico	Rastro de actividades				
¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022?	Determinar la relación entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022	Calidad de vida laboral	Calidad de vida laboral manifiesta que es un desarrollo activo y constante para aumentar la libertad de los integrantes de la empresa en el lugar del centro laboral mejorando la eficiencia de la organización y mejorar el ambiente de los integrantes de la empresa a través de la participación de un cambio organizacional programadas, que aumentaran la producción y la complacencia de los trabajadores, Según Granados (2011)	El trabajo remoto se evalua tomando en cuenta sus componentes entre ellos el Medioambiente fisico , Medioambiente tecnologico, Medioambiente contractual y Medioambiente productivo mediante un cuestionario de preguntas cerradas.	Seguimiento de actividades	Riesgos laborales		Ordinal Escala de likert
¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022?	Determinar la relación entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022				Medioambiente tecnologico	Riesgos fisicos		
¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022?	Determinar la relación entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022				Medioambiente tecnologico	Insatisfacción laboral		
¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022?	Determinar la relación entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022					Herramientas tecnologicas		
¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022?	Determinar la relación entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022				Medioambiente contractual	Efectividad		
¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022?	Determinar la relación entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022					Productividad		
¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022?	Determinar la relación entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022					Estabilidad laboral		
¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022?	Determinar la relación entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022	Medioambiente productivo	satisfacción laboral					
¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022?	Determinar la relación entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022		Compromiso organizacional					
¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022?	Determinar la relación entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022		Sobrecarga laboral					
¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022?	Determinar la relación entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022	Horario de trabajo	Linea de carrera					
¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022?	Determinar la relación entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022	Linea de carrera						

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo remoto	Es importante explicar una metodología de trabajo con una confianza clara para todo el grupo de cómo será el laborar de manera remota. Entre tanta más transparencia exista en torno a lo que se espera de los diferentes integrantes del equipo, la relación va a ser mucho más competente. Y dado que la intercomunicación juega un papel central en los procesos colaborativos, el relacionarse de forma más eficaz es ser más útil, Para Halpern y Castro (2020).	El trabajo remoto se evalua tomando en cuenta sus componentes entre ellos el acta de notas , acuerdos y responsabilidades mediante un cuestionario de preguntas cerradas.	Acta de notas	Acta virtual	Ordinal Escala de likert
				Habilidades	
				Tareas	
			Acuerdos	Objetivos planteados	
				Objetivos propuestos	
			Responsabilidades	Motivación	
				Rastro de actividades	
				Seguimiento de actividades	
			Calidad de vida laboral	Calidad de vida laboral manifiesta que es un desarrollo activo y constante para aumentar la libertad de los integrantes de la empresa en el lugar del centro laboral mejorando la eficiencia de la organización y mejorar el ambiente de los integrantes de la empresa a través de la participación de un cambio organizacional programadas, que aumentaran la producción y la complacencia de los trabajadores, Según Granados (2011)	
Riesgos fisicos					
Insatisfacción laboral					
Medioambiente tecnologico	Herramientas tecnologicas				
	Efectividad				
	Productividad				
Medioambiente contractual	Estabilidad laboral				
	satisfacción laboral				
	Compromiso organizacional				
Medioambiente productivo	Sobrecarga laboral				
	Horario de trabajo				
	Linea de carrera				

CUESTIONARIO (INSTRUMENTO)

Trabajo remoto	INDICADORES	N°	PREGUNTAS	Escala de likert				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Acta de notas	Acta virtual	1	El acta virtual permite a concretar ideas novedosas para nuevos proyectos					
		2	La reuniones virtuales son continuas en el área de logistica					
	Habilidades	2	El trabajo remoto permite trabajar de manera eficiente					
		3	El área de logistica al trabajar de manera remota las habilidades fueron afectadas					
	Tareas	4	Las tareas que se desarrollan a diario genera sobrecarga laboral					
		5	Se logran cumplir las tareas a corto plazo					
Acuerdos	Objetivos planteados	6	Los objetivos planteados por los jefes se cumplen con exactitud					
		7	Se cuenta con un plan estrategico para lograr los objetivos planteados					
	Objetivos propuestos	8	los objetivos propuestos crean soluciones e innovación en los proyectos					
		9	Los objetivos propuestos por la gerencia permite alcanzar las metas de la organización					
Responsabilidades	Motivación	10	La organización motiva a los trabajadores					
		11	La motivación es frecuente en la organización					
	Rastro de actividades	12	El rastro de actividades en el área de logistica permite mejorar las actividades					
		13	Los jefes al momento de ejecutar proyectos realizan rastro de actividades a los subordinados para ver si cumplen con las funciones					
	Seguimiento de actividades	14	El seguimiento de actividades en los proyectos es continua					
		15	Al trabajar de manera remota el seguimiento de actividades de los jefes es la correcta					

Calidad de vida laboral	INDICADORES	N°	PREGUNTAS	Escala de likert				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Medioambiente fisico	Riesgos laborales	16	Los riesgos laborales al trabajar de manera remota es continua					
		17	Se aplica una seguridad laboral para evitar los riesgos laborales					
	Riesgos fisicos	18	Los riesgos fisicos en la organización representa un peligro					
		19	Los riegos fisicos al trabajar de manera remota es continua					
	Insastifacción laboral	20	La insastifacción laboral es frecuente en la institución					
		21	Se aplica un plan para evitar la insastifacción laboral					
Medioambiente tecnologico	Herramientas tecnologicas	22	Las herramientas tecnologicas permiten a los colaboradores a poder trabajar de manera adecuada					
		23	Al implementar herramientas tecnologicas en las funciones es una oportunidad de mejora					
	Efectividad	24	La efectividad en los trabajos es continua					
		25	Al trabajar de manera remota la efectividad se cumple en todos los trabajadores					
	Productividad	26	La productividad en los trabajadores es lo que requiere la institución					
		27	La productividad en los trabajadores al cumplir los objetivos es recompensada por los jefes					
Medioambiente contractual	Estabilidad laboral	28	Se cumple la estabilidad laboral dentro de la organización					
		29	La estabilidad laboral genera preocupación					
	satisfacción laboral	30	Se cumple la satisfacción laboral					
		31	Dentro de la organización se logra tener una satisfacción laboral					
	Compromiso organizacional	32	los colaboradores se sientan identificados con la institución pública					
		33	Dentro de la organización se logra tener un compromiso organizacional					
Medioambiente productivo	Sobrecarga laboral	34	La sobrecarga laboral afecta de manera preocupante a los trabajadores por la acumulación de proyectos					
		35	La sobrecarga laboral genera estrés					
	Horario de trabajo	36	El horario de trabajo es inadecuada					
		37	Se cumple de manera correcta el horario de trabajo					
	Linea de carrera	38	El área de logistica promueve que los trabajadores puedan tener una linea de carrera					
		39	La linea de carrera para que los trabajadores puedan acceder es justa					

VALIDADOR N.º 01

**Documentos para validar los instrumentos de
medición a través de juicio de expertos**

Matriz de Consistencia

Título: "El trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022"
 Autor: Daniel Humberto Prado Nomberto

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022?	Determinar la relación entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022	Existe una relación directa entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022	Trabajo remoto	El importante realizar una metodología de trabajo con una confianza clara para todo el grupo de video será el laborer de manera remota. Entre tanto más experiencia existe en cuanto a lo que se espera de los diferentes integrantes del equipo, la relación va a ser mucho más competente. Y esto que la teleconferencia juega un papel central en los procesos evaluativos, el relacionarse de forma más eficaz es ser más así. Para Holman y Coiro (2002)	El trabajo remoto se evalúa tomando en cuenta sus componentes entre ellos: el acta de notas, acuerdos y responsabilidades mediante un cuestionario de preguntas cerradas.	Acta de notas	Acta virtual	Ordinal Escala de Likert
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS					Indicadores	
¿Qué relación existe entre el acta de notas y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022?	Determinar la relación entre el acta de notas y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022	Existe una relación directa entre el acta de notas y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022				Acuerdos	Objetivos planeados	
¿Qué relación existe entre los acuerdos y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022?	Determinar la relación entre los acuerdos y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022	Existe una relación directa entre los acuerdos y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022				Responsabilidades	Objetivos propuestos	
¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022?	Determinar la relación entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022	Existe una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022	Calidad de vida laboral	Calidad de vida laboral: herramienta que es un desarrollo activo y constante para aumentar la libertad de los integrantes de la empresa en el "lugar del centro laboral" mejorando la eficiencia de la organización y mejorar el ambiente de los integrantes de la empresa a través de la implementación de un cambio organizacional, propuestos, que aumentaron la producción y la satisfacción de los trabajadores, Según González (2012)	El trabajo remoto se evalúa tomando en cuenta sus componentes entre ellos el Medioambiente físico - Medioambiente tecnológico - Medioambiente contractual y Medioambiente productivo mediante un cuestionario de preguntas cerradas.	Medioambiente físico	Mediación	
						Medioambiente tecnológico	Acto de actividades	
						Medioambiente contractual	Seguimiento de actividades	
						Medioambiente productivo	Pagos laborales	
							Riesgos físicos	
							Ineficiencia laboral	
							Instrumentos tecnológicos	
							Eficiencia	
	Productividad							
	Satisfacción laboral							
	Satisfacción laboral							
	Compromiso organizacional							
	Sobrecarga laboral							
	Horario de trabajo							
	Línea de carrera							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE; El Trabajo Remoto

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: ACTA DE NOTAS								
1	¿El acta virtual permite a concretar ideas novedosas para nuevos proyectos?	X		X		X		
2	¿Las reuniones virtuales son continuas en el área de logística?	X		X		X		
3	¿El trabajo remoto permite trabajar de manera eficiente?	X		X		X		
4	¿El área de logística al trabajar de manera remota las habilidades fueron afectadas?	X		X		X		
5	¿Las tareas que se desarrollan a diario generan sobrecarga laboral?	X		X		X		
6	¿Se logran cumplir las tareas a corto plazo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ACUERDOS								
7	¿Los objetivos planteados por los jefes se cumplen con exactitud?	X		X		X		
8	¿Se cuenta con un plan estratégico para lograr los objetivos planteados?	X		X		X		
9	¿Los objetivos propuestos crean soluciones e innovación en los proyectos?	X		X		X		
10	¿Los objetivos propuestos por la gerencia permiten alcanzar las metas de la organización?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDADES								
11	¿La organización motiva a los trabajadores?	X		X		X		
12	¿La motivación es frecuente en la organización?	X		X		X		
13	¿El rastro de actividades en el área de logística permite mejorar las actividades?	X		X		X		
14	¿Los jefes al momento de ejecutar proyectos realizan rastro de actividades a los subordinados para ver si cumplen con las funciones?	X		X		X		
15	¿El seguimiento de actividades en los proyectos es continuo?	X		X		X		



16	¿Al trabajar de manera remota el seguimiento de actividades de los jefes es la correcta?	X		X		X		ninguna
----	--	---	--	---	--	---	--	---------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. Claudia Luz Pizarro DNI: 44026516

Especialidad del validador: Magister en Master y Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de julio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Calidad de Vida Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MEDIOAMBIENTE FISICO								
1	¿Los riesgos laborales al trabajar de manera remota es continua?	X		X		X		
2	¿Se aplica una seguridad laboral para evitar los riesgos laborales?	X		X		X		
3	¿Los riesgos físicos en la organización representan un peligro?	X		X		X		
4	¿Los riegos físicos al trabajar de manera remota son continua?	X		X		X		
5	¿La insatisfacción laboral es frecuente en la institución?	X		X		X		
6	¿Se aplica un plan para evitar la insatisfacción laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : MEDIOAMBIENTE TECNOLOGICO								
7	¿Las herramientas tecnológicas permiten a los colaboradores a poder trabajar de manera adecuada?	X		X		X		
8	¿Al implementar herramientas tecnológicas en las funciones es una oportunidad de mejora?	X		X		X		
9	¿La efectividad en los trabajos es continua?	X		X		X		
10	¿Al trabajar de manera remota la efectividad se cumple en todos los trabajadores?	X		X		X		
11	¿La productividad en los trabajadores es lo que requiere la institución?	X		X		X		
12	¿La productividad en los trabajadores al cumplir los objetivos es recompensada por los jefes?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MEDIOAMBIENTE CONTRACTUAL								
13	¿Se cumple la estabilidad laboral dentro de la organización?	X		X		X		
14	¿La estabilidad laboral genera preocupación?	X		X		X		
15	¿Se cumple la satisfacción laboral?	X		X		X		



16	¿Dentro de la organización se logra tener una satisfacción laboral?	X		X		X	
17	¿los colaboradores se sientan identificados con la institución pública?	X		X		X	
18	¿Dentro de la organización se logra tener un compromiso organizacional?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: MEDIOAMBIENTE PRODUCTIVO		X		X		X	
19	¿La sobrecarga laboral afecta de manera preocupante a los trabajadores por la acumulación de proyectos?	X		X		X	
20	¿La sobrecarga laboral genera estrés?	X		X		X	
21	¿El horario de trabajo es inadecuado?	X		X		X	
22	¿Se cumple de manera correcta el horario de trabajo?	X		X		X	
23	¿El área de logística promueve que los trabajadores puedan tener una línea de carrera?	X		X		X	
24	¿La línea de carrera para que los trabajadores puedan acceder es justa?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. Claudia Luz Pizarro DNI: 44026516

Especialidad del validador: Magister en Master y Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de julio del 2022


Firma del Experto Informante.

SUNEDU CONSULTA EN LINEA: <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PIZARRO CAÑEVARO, CLAUDIA LUZ DNI 44026516	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Fecha de diploma: 20/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/04/2014 Fecha egreso: 03/01/2019	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C. PERU
PIZARRO CAÑEVARO, CLAUDIA LUZ DNI 44026516	TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA (GRADO DE MAESTRO) Fecha de Diploma: 23/09/2020 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 17/03/2021 Modalidad de estudios: A Distancia Duración de estudios: 10 Meses	UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA ESPAÑA



VALIDADOR N.º 02

**Documentos para validar los instrumentos de
medición a través de juicio de expertos**

Matriz de Consistencia

Título: "El trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022
 Autor: Daniel Humberto Prado Nomberto

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN		
¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022?	Determinar la relación entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022	Existe una relación directa entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022	Trabajo remoto	Es importante explicar una metodología de trabajo con una confianza clara para todo el grupo de cómo será el laborar de manera remota. Entre tanta más transparencia exista en torno a lo que se espera de los diferentes integrantes del equipo, la relación va a ser mucho más competente. Y dado que la intercomunicación juega un papel central en los procesos colaborativos, el relacionarse de forma más eficaz es ser más útil, Para Halpern y Castro (2020)	El trabajo remoto se evalúa tomando en cuenta sus componentes entre ellos el acta de notas , acuerdos y responsabilidades mediante un cuestionario de preguntas cerradas.	Acta de notas	Acta virtual	Ordinal Escala de likert		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS					Habilidades			
¿Qué relación existe entre el acta de notas y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022?	Determinar la relación entre el acta de notas y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022	Existe una relación directa entre el acta de notas y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022					Tareas			
¿Qué relación existe entre los acuerdos y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022?	Determinar la relación entre los acuerdos y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022	Existe una relación directa entre los acuerdos y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022				Acuerdos	Objetivos planteados			
						Objetivos propuestos				
						Motivación				
						Responsabilidades	Rastro de actividades			
							Seguimiento de actividades			
¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022?	Determinar la relación entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022	Existe una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022	Calidad de vida laboral	Calidad de vida laboral manifiesta que es un desarrollo activo y constante para aumentar la libertad de los integrantes de la empresa en el lugar del centro laboral mejorando la eficiencia de la organización y mejorar el ambiente de los integrantes de la empresa a través de la participación de un cambio organizacional programadas, que aumentaran la producción y la complacencia de los trabajadores, Según Granados (2011)	El trabajo remoto se evalúa tomando en cuenta sus componentes entre ellos el Medioambiente físico , Medioambiente tecnológico, Medioambiente contractual y Medioambiente productivo mediante un cuestionario de preguntas cerradas.	Medioambiente físico	Riesgos laborales			
										Riesgos físicos
									Insatisfacción laboral	
									Herramientas tecnológicas	
									Medioambiente tecnológico	Efectividad
									Productividad	
									Medioambiente contractual	Estabilidad laboral
									Satisfacción laboral	
									Medioambiente productivo	Compromiso organizacional
									Sobrecarga laboral	
						Horario de trabajo				
						Línea de carrera				

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE; El Trabajo Remoto

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: ACTA DE NOTAS								
1	¿El acta virtual permite a concretar ideas novedosas para nuevos proyectos?	X		X		X		
2	¿Las reuniones virtuales son continuas en el área de logística?	X		X		X		
3	¿El trabajo remoto permite trabajar de manera eficiente?	X		X		X		
4	¿El área de logística al trabajar de manera remota las habilidades fueron afectadas?	X		X		X		
5	¿Las tareas que se desarrollan a diario generan sobrecarga laboral?	X		X		X		
6	¿Se logran cumplir las tareas a corto plazo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ACUERDOS								
7	¿Los objetivos planteados por los jefes se cumplen con exactitud?	X		X		X		
8	¿Se cuenta con un plan estratégico para lograr los objetivos planteados?	X		X		X		
9	¿los objetivos propuestos crean soluciones e innovación en los proyectos?	X		X		X		
10	¿Los objetivos propuestos por la gerencia permiten alcanzar las metas de la organización?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDADES								
11	¿La organización motiva a los trabajadores?	X		X		X		
12	¿La motivación es frecuente en la organización?	X		X		X		
13	¿El rastro de actividades en el área de logística permite mejorar las actividades?	X		X		X		
14	¿Los jefes al momento de ejecutar proyectos realizan rastro de actividades a los subordinados para ver si cumplen con las funciones?	X		X		X		
15	¿El seguimiento de actividades en los proyectos es continuo?	X		X		X		

C

16	¿Al trabajar de manera remota el seguimiento de actividades de los jefes es la correcta?	X		X		X		ninguna
----	--	---	--	---	--	---	--	---------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. José Alberto Sánchez Pantaleón DNI: 17639442

Especialidad del validador: Magister en Gerencia Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de julio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Calidad de Vida Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MEDIOAMBIENTE FISICO								
1	¿Los riesgos laborales al trabajar de manera remota es continua?	X		X		X		
2	¿Se aplica una seguridad laboral para evitar los riesgos laborales?	X		X		X		
3	¿Los riesgos físicos en la organización representan un peligro?	X		X		X		
4	¿Los riesgos físicos al trabajar de manera remota son continua?	X		X		X		
5	¿La insatisfacción laboral es frecuente en la institución?	X		X		X		
6	¿Se aplica un plan para evitar la insatisfacción laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : MEDIOAMBIENTE TECNOLOGICO		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Las herramientas tecnológicas permiten a los colaboradores a poder trabajar de manera adecuada?	X		X		X		
8	¿Al implementar herramientas tecnológicas en las funciones es una oportunidad de mejora?	X		X		X		
9	¿La efectividad en los trabajos es continua?	X		X		X		
10	¿Al trabajar de manera remota la efectividad se cumple en todos los trabajadores?	X		X		X		
11	¿La productividad en los trabajadores es lo que requiere la institución?	X		X		X		
12	¿La productividad en los trabajadores al cumplir los objetivos es recompensada por los jefes?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MEDIOAMBIENTE CONTRACTUAL		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Se cumple la estabilidad laboral dentro de la organización?	X		X		X		
14	¿La estabilidad laboral genera preocupación?	X		X		X		
15	¿Se cumple la satisfacción laboral?	X		X		X		

16	¿Dentro de la organización se logra tener una satisfacción laboral?	X		X		X	
17	¿los colaboradores se sientan identificados con la institución pública?	X		X		X	
18	¿Dentro de la organización se logra tener un compromiso organizacional?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: MEDIOAMBIENTE PRODUCTIVO	X		X		X	
19	¿La sobrecarga laboral afecta de manera preocupante a los trabajadores por la acumulación de proyectos?	X		X		X	
20	¿La sobrecarga laboral genera estrés?	X		X		X	
21	¿El horario de trabajo es inadecuado?	X		X		X	
22	¿Se cumple de manera correcta el horario de trabajo?	X		X		X	
23	¿El área de logística promueve que los trabajadores puedan tener una línea de carrera?	X		X		X	
24	¿La línea de carrera para que los trabajadores puedan acceder es justa?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. José Alberto Sánchez Pantaleón DNI: 17639442

Especialidad del validador: Magister en Gerencia Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de julio del 2022



Firma del Experto Informante.

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SANCHEZ PANTALEON, JOSE ALBERTO DNI 17639442	LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 02/10/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
SANCHEZ PANTALEON, JOSE ALBERTO DNI 17639442	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 13/09/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
SANCHEZ PANTALEON, JOSE ALBERTO DNI 17639442	MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA Fecha de diploma: 18/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/04/2011 Fecha egreso: 27/12/2014	UNIVERSIDAD CONTINENTAL S.A.C. <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace
<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

VALIDADOR N.º 03

**Documentos para validar los instrumentos de
medición a través de juicio de expertos**

Matriz de Consistencia

Título: “El trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022

Autor: Daniel Humberto Prado Nomberto

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022?	Determinar la relación entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022	Trabajo remoto	Es importante explicar una metodología de trabajo con una confianza clara para todo el grupo de cómo será el laborar de manera remota. Entre tanta más transparencia exista en torno a lo que se espera de los diferentes integrantes del equipo, la relación va a ser mucho más competente. Y dado que la intercomunicación juega un papel central en los procesos colaborativos, el relacionarse de forma más eficaz es ser más útil, Para Halpern y Castro (2020)	El trabajo remoto se evalúa tomando en cuenta sus componentes entre ellos el acta de notas , acuerdos y responsabilidades mediante un cuestionario de preguntas cerradas.	Acta de notas	Acta virtual	Ordinal Escala de Likert	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS					Acuerdos		Objetivos planteados
¿Qué relación existe entre el acta de notas y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022?	Determinar la relación entre el acta de notas y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre el acta de notas y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022							Objetivos propuestos
¿Qué relación existe entre los acuerdos y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022?	Determinar la relación entre los acuerdos y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre los acuerdos y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022				Responsabilidades			Motivación
¿Qué relación existe entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022?	Determinar la relación entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima – 2022	Existe una relación directa entre las responsabilidades y la calidad de vida laboral del servidor público de una institución de Lima en el año 2022	Calidad de vida laboral	Calidad de vida laboral significa que es un desarrollo activo y constante para aumentar la libertad de los integrantes de la empresa en el lugar del centro laboral mejorando la eficiencia de la organización y mejorar el ambiente de los integrantes de la empresa a través de la participación de un cambio organizacional programadas, que aumentaran la producción y la complacencia de los trabajadores, Según Granados (2011)	El trabajo remoto se evalúa tomando en cuenta sus componentes entre ellos el Medioambiente físico , Medioambiente tecnológico, Medioambiente contractual y Medioambiente productivo mediante un cuestionario de preguntas cerradas.	Medioambiente físico	Riesgos laborales		Ordinal Escala de Likert
							Riesgos físicos		
							Inasatisfacción laboral		
						Medioambiente tecnológico	Herramientas tecnológicas		
							Eficiencia		
						Medioambiente contractual	Productividad		
							Estabilidad laboral		
Satisfacción laboral									
Medioambiente productivo	Compromiso organizacional								
	Sobrecarga laboral								
Horario de trabajo									

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE; El Trabajo Remoto

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: ACTA DE NOTAS								
1	¿El acta virtual permite a concretar ideas novedosas para nuevos proyectos?	X		X		X		
2	¿Las reuniones virtuales son continuas en el área de logística?	X		X		X		
3	¿El trabajo remoto permite trabajar de manera eficiente?	X		X		X		
4	Al trabajar de manera remota ¿las habilidades del área de logística fueron afectadas?	X		X		X		
5	¿Las tareas que se desarrollan a diario no generan sobrecarga laboral?	X		X		X		
6	¿Se logran cumplir las tareas a corto plazo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ACUERDOS		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Los objetivos planteados por los jefes se cumplen con exactitud?	X		X		X		
8	¿Se cuenta con un plan estratégico para lograr los objetivos planteados?	X		X		X		
9	¿Los objetivos propuestos crean soluciones e innovación en los proyectos?	X		X		X		
10	¿Los objetivos propuestos por la gerencia permiten alcanzar las metas de la organización?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDADES		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿La organización motiva a los trabajadores?	X		X		X		
12	¿La motivación es frecuente en la organización?	X		X		X		
13	¿El rastreo de actividades en el área de logística permite mejorar las actividades?	X		X		X		
14	¿Los jefes al momento de ejecutar proyectos realizan el rastreo de actividades a los subordinados para ver si cumplen con las funciones?	X		X		X		
15	¿El seguimiento de actividades en los proyectos es continuo?	X		X		X		

J. J. J.

16	Al trabajar de manera remota ¿el seguimiento de actividades de los jefes es la correcta?	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. Justo Villegas Grecia Katherine DNI: 46728830

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de julio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Calidad de Vida Laboral

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: MEDIOAMBIENTE FISICO								
1	¿Los riesgos laborales, al trabajar de manera remota, no son continuos?	X		X		X		
2	¿Se aplica seguridad laboral para evitar los riesgos laborales?	X		X		X		
3	¿Los riesgos físicos en la organización no representan un peligro?	X		X		X		
4	¿Los riesgos físicos, al trabajar de manera remota, no son continuos?	X		X		X		
5	¿La insatisfacción laboral no es frecuente en la institución?	X		X		X		
6	¿Se aplica un plan para evitar la insatisfacción laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : MEDIOAMBIENTE TECNOLÓGICO		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Las herramientas tecnológicas permiten a los colaboradores a poder trabajar de manera adecuada?	X		X		X		
8	¿Implementar herramientas tecnológicas en las funciones constituyen una oportunidad de mejora?	X		X		X		
9	¿La efectividad en los trabajos es continua?	X		X		X		
10	¿Al trabajar de manera remota, la efectividad se cumple en todos los trabajadores?	X		X		X		
11	¿La productividad en los trabajadores es la que requiere la institución?	X		X		X		
12	¿La productividad en los trabajadores es recompensada por los jefes, al cumplir los objetivos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MEDIOAMBIENTE CONTRACTUAL		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Se cumple la estabilidad laboral dentro de la organización?	X		X		X		
14	¿La estabilidad laboral no genera preocupación?	X		X		X		
15	¿Se cumple la satisfacción laboral?	X		X		X		

16	¿Dentro de la organización, se logra tener satisfacción laboral?	X		X		X	
17	¿Los colaboradores se sientan identificados con la institución pública?	X		X		X	
18	¿Dentro de la organización, se logra tener un compromiso organizacional?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: MEDIOAMBIENTE PRODUCTIVO	X		X		X	
19	¿La sobrecarga laboral no afecta de manera preocupante a los trabajadores por la acumulación de proyectos?	X		X		X	
20	¿La sobrecarga laboral no genera estrés?	X		X		X	
21	¿El horario de trabajo es el adecuado?	X		X		X	
22	¿Se cumple de manera correcta el horario de trabajo?	X		X		X	
23	¿El área de logística promueve que los trabajadores puedan tener una línea de carrera?	X		X		X	
24	¿La línea de carrera para que los trabajadores puedan acceder es justa?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. Justo Villegas Grecia Katherine DNI: 46728830

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de julio del 2022

Firma del Experto Informante.

SUNEDU CONSULTA EN LINEA: <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
JUSTO VILLEGAS, GRECIA KATHERINE DNI 46728830	BACHILLER EN ADMINISTRACION Y MARKETING Fecha de diploma: 04/02/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C. PERU
JUSTO VILLEGAS, GRECIA KATHERINE DNI 46728830	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 30/04/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C. PERU
JUSTO VILLEGAS, GRECIA KATHERINE DNI 46728830	Maestro en Gestión Pública Fecha de diploma: 16/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/06/2019 Fecha egreso: 27/01/2021	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C. PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace
<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Confiabilidad Trabajo remoto

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	16

Confiabilidad Calidad de vida laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	23

Proceso Turnitin al 19% al 19.11.2022

Sección 1

Título	Fecha de inicio	Fecha límite de entrega	Fecha de publicación	Correcciones disponibles
AVANCE TURNITIN SESIÓN 12 - Sección 1	15 nov 2022 - 18:13	22 nov 2022 - 18:13	22 nov 2022 - 18:13	100

 Actualizar entregas

 Título de la Entrega 	Identificador del trabajo de Turnitin 	Entregado 	Similitud 	Calificación 	
 Ver recibo digital tesis final 1	1955898740	19/11/2022 23:26	19% 	--	Entregar Trabajo  --



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OSCAR AUGUSTO BURGOS VERA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y calidad de vida laboral del servidor público de una institución, Lima - 2022", cuyo autor es PRADO NOMBERTO DANIEL HUMBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OSCAR AUGUSTO BURGOS VERA DNI: 10673756 ORCID: 0000-0002-1190-4270	Firmado electrónicamente por: OBURGOS el 06-12- 2022 20:54:29

Código documento Trilce: TRI - 0476615