



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**El trabajo remoto en la calidad de vida profesional de los
trabajadores en un hospital de Ilo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Navarro Sosa, Maribel Yesenia (orcid.org/0000-0003-4579-0299)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0001-8241-5506)

CO-ASESOR:

Mg. Ruiz Barrera, Lazaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por todas las bendiciones brindadas en el largo Camino de mi vida profesional y familiar.

A mi esposo Carlos y Mis hijos Karla y Carlos por su apoyo como un gran equipo.

Agradecimiento

A mi mamá Rosa Sosa, mis hermanos Lila, William Isabel, Eunice por todo su Amor y comprensión. A mis tíos Sixto y Carmela por todo su apoyo siempre. A Zuley Pineda por apoyarme en todo momento. A mis amigos Sulmit, Antonio Luisa y Kane iniciamos la universidad como grupo 5 siempre apoyándonos en todo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de la investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra, muestreo	22
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable trabajo remoto	20
Tabla 2. Operacionalización de la variable calidad de vida laboral	21
Tabla 3. Validez de los instrumentos	16
Tabla 4. Confiabilidad	16
Tabla 5. Distribución de frecuencias del trabajo remoto y sus dimensiones	25
Tabla 6. Distribución de frecuencias de calidad de vida profesional y sus dimensiones.	26
Tabla 7. Determinación del ajuste de los datos para el modelo del trabajo remoto en la calidad de vida profesional.	27
Tabla 8. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la jornada de trabajo en la calidad de vida profesional.	28
Tabla 9. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de soporte laboral y tecnológico en la calidad de vida laboral.	28
Tabla 10. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de bienestar social en la calidad de vida laboral.	29

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de investigación	12
-----------------------------------	----

RESUMEN

El objetivo fue determinar la influencia del trabajo remoto en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo 2022. La población estuvo compuesta por 125 profesionales de salud. El estudio corresponde al enfoque cuantitativo; el diseño fue el no experimental, correlacional causal, el tipo es una investigación básica, se desarrolló la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario diseñado en Google formularios, utilizado para recoger información de los profesionales. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, siendo para la variable trabajo remoto de 0,863 y para la variable calidad de vida profesional de 0,963. Los resultados descriptivos el trabajo remoto se encuentra con el 57,6 en nivel regular, el 25,4% en deficiente y el 17,0% lo consideró como eficiente. Asimismo en cuanto a la calidad de vida profesional el 53,6% señalaron regular, en mala con 28.8%, y el 17,6 % indicaron bueno. De acuerdo al estadístico de regresión ordinal y de Nagelkerke se concluyó: el trabajo remoto influyó en un 40,1% sobre la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022. Esto confirmó la hipótesis y el objetivo general del estudio.

Palabras Clave: Trabajo remoto y calidad de vida profesional

ABSTRACT

The objective was to determine the influence of remote work on the quality of professional life of workers in a hospital in Ilo 2022. The population consisted of 125 health professionals. The study corresponds to the quantitative approach; the design was non-experimental, causal correlational, the type is basic research, the survey technique was developed and the instrument was a questionnaire designed in Google forms, used to collect information from professionals. For the reliability of the instrument, Cronbach's alpha was used, being 0.863 for the remote work variable and 0.963 for the professional quality of life variable. The descriptive results of remote work are found with 57.6 at a regular level, 25.4% deficient and 17.0% considered it efficient. Likewise, regarding the quality of professional life, 53.6% indicated regular, 28.8% bad, and 17.6% indicated good. According to the ordinal and Nagelkerke regression statistics, it was concluded: remote work influenced 40.1% of the quality of professional life of workers in a hospital in Ilo, 2022. This confirmed the hypothesis and the general objective of the study. .

Keywords: Remote work and quality of professional life

I. INTRODUCCIÓN

Los graves efectos de pandemia, ocasionaron muchos desafíos y la necesidad de continuar con las actividades económicas; los gobiernos optaron por una serie de cuarentenas que duraron varios meses confinando a las personas en el interior de su hogar ;sin la opción de trabajar normalmente como lo venían desarrollando durante su vida; frente a este acontecimiento para ellos fue necesario implementar la forma de trabajo remoto o teletrabajo, basándose en el uso de la tecnología y de la información para lograr una comunicación asertiva con los trabajadores y los usuarios integrantes del equipo de la organización (Krivosheeva y Vasyurenko, 2020). La forma de vida de los profesionales de salud fue catalogada como agobiante , al trabajar de forma presencial en pandemia y por el colapso de las instalaciones de los hospitales con pacientes con COVID-19, y por las precarias condiciones que ofrecían los hospitales para atender con calidad a los pacientes; sobre todo en muchos países el personal profesional no contaban con implementos de protección y tampoco ofrecían calidad de vida, esto ocasionó mucho daño emocional en el personal de salud (Biswas y Roy,2020).

En América Latina, se observa con frecuencia que muchas organizaciones y empresas privadas de salud aún siguen realizando sus actividades con total normalidad por medio de trabajo remoto que le facilita total comodidad en su hogar ahorrando tiempo y dinero (López, 2020). Además, referido al nivel de vida en los profesionales de la salud se tiene que es deficiente porque no cuentan con implementos adecuados para realizar las atenciones con pacientes portadoras de enfermedades contagiosas a estos se le suma que los gobiernos no ofrecen remuneraciones adicionales por realizar el trabajo en condiciones inadecuadas (Alvarado, 2020).

En el ámbito nacional, la pandemia trajo muchas consecuencias negativas y cambió la forma de trabajo de las personas que muchos de los casos continúan hasta los tiempos actuales en las entidades públicas y privadas siguen aplicando el trabajo remoto en todas las actividades lo mínimo que sea posible (Almonacid, 2020). Así mismo en relación a la forma de vida de la población estudiada se ejerce también influencia con respecto a la forma de trabajo y las condiciones del contexto, afectando su bienestar y salud de una forma positiva o negativa a pesar

que MINSA estableció las condiciones de cuidado en la seguridad y salud de los profesionales, quienes se preparan a diario para realizar frente a ese peligro que ofrece el trabajo y por tanto el profesional de salud lo tiene la calidad de vida deteriorado y su vida se encuentra expuestos a las diversas enfermedades ocupacionales (Caman, 2020; MINSA, 2021).

En la jurisdicción del Hospital de Ilo, se observó que el trabajo remoto continúa funcionando en algunas áreas de trabajo, y muchos profesionales que tienen alguna enfermedad o son de edad avanzada se ha acogido a las normas que el estado peruano estableció para los casos excepcionales con la finalidad de verificar que el trabajo remoto se encuentra relacionado con la actividad laboral para cumplir los objetivos de la entidad. En cuanto al nivel de vida de los profesionales de salud se aprecia que la entidad exigió el retorno a la presencialidad dando así el cumplimiento de la normatividad emanada por la entidad, esto ha ocasionado el deterioro de la parte socioemocional de los profesionales que no están cumpliendo su función adecuadamente (Delgado, 2022).

En el ámbito local, en el hospital de Ilo, se aprecia que al volver a la presencialidad muchos profesionales se encuentran preocupados por estar más protegidos que se encuentran puedan contagiar del COVID-19; y contagiar a los familiares al volver a casa, este hecho no le da la estabilidad emocional y por ende no se percibe que tenga una calidad de vida adecuada (López, 2020). Muchos de los profesionales prefieren utilizar el trabajo remoto, pero se encuentran con ciertas limitaciones o el hospital no les otorga ciertas facilidades, estos hechos vienen afectando el estado emocional de los profesionales produciendo el estrés, las preocupaciones entre otros problemas, lo cual no garantiza la calidad de vida profesional.

Los párrafos descritos anteriormente formulan la pregunta general de la investigación: ¿Cuál es la influencia del trabajo remoto en la calidad de vida profesional de los trabajadores del hospital de Ilo, 2022? Además de los problemas específicos: ¿Cómo influye la jornada de trabajo en la calidad de vida profesional de los trabajadores del hospital de Ilo, 2022? ¿Cómo influye soporte laboral y tecnológico en la calidad de vida profesional de los trabajadores del hospital de Ilo, 2022? ¿Cómo influye el bienestar social en la calidad de Vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022?

El trabajo se justifica con el aporte actualizado de las teorías en relación a las variables como el trabajo remoto y la calidad de vida profesional; además porque el trabajo remoto se queda como parte de la supervivencia laboral de las personas en relación a la entidad que pertenecen. Asimismo, se justifica en lo práctico, porque sentó las bases sólidas para mejorar los servicios prestados por los profesionales de salud para aplicar los conocimientos cuando realizan el trabajo remoto dotándose de estrategias que les permitan acrecentar su calidad de vida profesional. Respecto a la justificación metodológica porque aportó con los instrumentos que se validaron y se comprobó su confiabilidad, y finalmente y se aplicado para recoger la información que permitió recoger datos pertinentes para la investigación.

Ese mismo orden, se plantea objetivo general: Determinar la influencia del trabajo remoto en la calidad de vida profesional de los trabajadores del hospital de Ilo, 2022. Siendo los objetivos específicos: Determinar la influencia de jornada de trabajo en la calidad de vida profesional de los trabajadores del hospital de Ilo, 2022. Determinar la influencia soporte laboral y tecnológico en la calidad de vida profesional en un hospital de Ilo, 2022. Determinar la influencia de bienestar social en la calidad de vida profesional de los trabajadores del hospital de Ilo, 2022.

Por otro lado, se plantea la hipótesis general del estudio: Existe una influencia del trabajo remoto en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022. Asimismo, las hipótesis específicas: Existe una influencia de jornada de trabajo en la calidad de vida profesional de los trabajadores del hospital de Ilo, 2022. Existe una influencia de soporte laboral y tecnológico en la calidad de vida profesional de los trabajadores del hospital de Ilo, 2022. Existe una influencia de bienestar social en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito Internacional se cuenta con el trabajo de Solís (2020), en el estudio Inclusión y calidad de vida de adultos mayores de un albergue en Machala, Ecuador. El propósito fue hallar la calidad de vida en personas mayores en ambientes para la sociabilización, ambiente de recreación, mejorar las destrezas y dando un envejecimiento muy activo y saludable. En el estudio se utilizó el enfoque cuantitativo con el nivel exploratoria, se interpretó con una lógica-inductiva, que abarcó procesando los datos recogidos del campo como de las referencias bibliográficas; también se hizo una encuesta para recabar información, luego analizar, examinar por medio de tablas y figuras. Fueron 20 personas mayores que respondieron la encuesta, quienes señalaron que la calidad de vida alcanzó nivel regular 45,6%. Concluyendo. La inclusión está íntimamente relacionada con la CV de personas mayores en un albergue de Machala, Ecuador. ($Rho=0,676$). El estudio es importante por la variable CV de personas mayores, y es relevante para el contraste en la discusión.

Alvarado y Molina (2021), en el estudio la inteligencia emocional (IE) y CV en el proceso de la pandemia en las personas de avanzada edad de un asilo para ancianos de Guayaquil, Ecuador. El propósito fue estudiar la asociación entre IE y CV en el albergue de Guayaquil Ecuador. El enfoque es cuantitativo el diseño es mixto. Nivel correlacional simple. La técnica que aplicó fue: un cuestionario y un test a los educandos. Arribó a los resultados que el nivel de CV logró alcanzar el 56% se ubicaron en nivel media. Llegó a la siguiente conclusión: existió una asociación moderada (0,675) entre la inteligencia emocional (IE) y CV en el proceso de la pandemia en las personas de avanzada edad de un asilo para ancianos de Guayaquil. La tesis es relevante por la variable CV que es similar a una de las variables de la CV.

Méndez (2020), en el estudio “El teletrabajo con la actividad en el campo” UPS de Ecuador. Tuvo como propósito verificar las bondades de teletrabajo en relación a las actividades del campo. El estudio fue diseñado de una forma descriptiva. Se hicieron estudio minucioso a las variables y se lograron obtener los resultados: Hubo una modalidad individual en donde el teletrabajo alcanzó el 26%

y en dos modos presencial y teletrabajo llegó a 20%. Esta modalidad de trabajo es beneficio porque ahorra tiempo y dinero. El espacio emocional fue muy favorable y se concluyó: el teletrabajo mejoró la actividad laboral, el bienestar individual, familiar y permitió las interrelaciones positivas en los seres humanos, mejoró mucho la empatía y se sintieron satisfacción. También se concluyeron que el buen porcentaje disponen de espacio y las herramientas tecnológicas apropiadas recibiendo un buen apoyo de su equipo que conforma el trabajo. El estudio es importante por el teletrabajo que tiene cierta similitud con la variable del presente estudio.

Peralta (2021), en el estudio “La modalidad de teletrabajo en los tiempos de pandemia en la Dirección Regional del Ministerio en Universidad de Azuay Ecuador. Tuvo como propósito encontrar que el teletrabajo mejora las condiciones emocionales en pacientes y del profesional. El estudio de tipo descriptivo exploratoria, porque hubo escasa información del teletrabajo debido a la normatividad que era reciente para el sector público y privado, esto permitió realizar en forma retrospectiva que se estudió en base al teletrabajo en forma individual o grupal, los trabajadores del sector de salud en Cuenca adaptaron esta forma de trabajo y realizaron potenciando las habilidades de planificación, organización y control. Los resultados fueron que las actividades de teletrabajo fueron esencialmente virtuales y lograron ubicarse en el nivel medio con el 45,4% y afectaron en cierta medida la productividad del trabajo, la habilidad de realizar una actividad y sobre todo la eficiencia y la eficacia para desempeñar el cargo y el cumplimiento de las metas establecidas. El estudio es muy valioso por el significado que tuvo el teletrabajo durante la pandemia.

Lermanda y Aguayo (2020), en el estudio “El teletrabajo y las condiciones. Desde la perspectiva digital” Chile. Tuvo como propósito verificar el nivel de preparación con que debe contar una institución para implementar y establecer los factores claves. El diseño es un estudio descriptivo. La muestra fue por conveniencia y fue de 14 personas de diferentes áreas con 8 años de trabajo. Los resultados demostraron que se ubicó También, se establecen las habilidades y los conocimientos en materia de disciplina y genera autonomía en el uso correcto de las herramientas tecnológicas. Concluyó: usando herramientas tecnológicas

optimiza el teletrabajo y genera las condiciones para la obtención de buenos resultados. El estudio es relevante por la variable teletrabajo que es similar al trabajo remoto.

Entre los trabajos nacionales se tiene el estudio de Urbina (2021), en el estudio Calidad y forma de vivir de personas en el contexto de COVID-19, Chimbote. El propósito fue demostrar la vinculación entre la calidad y forma de vivir en el contexto COVID-19. El diseño es no experimental. Aplicó un cuestionario a 100 personas de mayor edad. Los resultados fueron: el 42% cuentan con una calidad de vida, el 32% regular y 26% una mala calidad de vida. Concluyó: hubo una vinculación moderada (0,673) entre el nivel de vida y forma de vida por contexto COVID-19. El estudio es importante porque tienen cierta similitud con el presente estudio, y cuyo aporte es relevante para la parte de la discusión del estudio.

Chuco (2020), en el estudio "Calidad de vida y depresión en personas mayores en Junín. Halló vinculación entre ambas variables. El diseño es no experimental, contó 184 participantes y como instrumento se aplicó la escala Whool y la GDS para recoger información del campo. Resultados: en calidad de vida logró un nivel malo el 56%. Concluyó: Una correlación buena ($r=,875$) entre Calidad de vida y depresión en adultos mayores en Junín. El estudio es importante por la variable calidad de vida y dichos resultados ayudará a contrastar con las conclusiones presente estudio.

Rojas (2021), en el estudio "El trabajo remoto y desempeño laboral en la biblioteca del Perú". Verificó la vinculación entre estas dos variables en la biblioteca del Perú. El estudio fue diseño no experimentalmente. Es cuantitativo. La muestra fue de 195 personas que se ocuparon del trabajo remoto. Los resultados indicaron que el nivel de trabajo remoto alcanzó con el 53% regular. Concluyendo que existe vinculación significativa moderada (0,651) entre trabajo remoto y desempeño laboral en la biblioteca del Perú. La tesis es importante por la variable trabajo remoto, y es relevante porque con los resultados demostrará el cumplimiento de las teorías en ese contexto.

Aguilar et al. (2021), en el estudio "Teletrabajo y desempeño laboral en Business Colegio". Pudo verificar la vinculación entre teletrabajo y desempeño

laboral en Business Colegio. Se diseñaron en forma no experimental, siendo la muestra 130 participantes, concluyendo en que: El teletrabajo tuvo un nivel regular con el 48%. Refiriendo una vinculación buena ($r=,872$) entre teletrabajo y desempeño laboral en Business Colegio. El estudio es importante por nuestra variable y mantiene cierta cercanía con el presente estudio.

López (2018), en el estudio “Calidad de vida y desempeño laboral del hospital Cayetano Heredia”. Realizo la vinculación de Teletrabajo y desempeño laboral en Business Colegio. Fue diseñado en forma no experimental. Utilizó la encuesta como técnica. La muestra fue de 50 enfermeras. Resultados: Se obtiene un nivel regular en la calidad de vida con un 51%. Concluyendo con una vinculación buena ($r=0,732$) entre Teletrabajo y desempeño laboral en Business Colegio. El estudio es relevante porque infiere que habrá un mayor desempeño laboral si hay mejor calidad de vida.

La teoría base que respaldan a la variable trabajo remoto se cuenta con la teoría de Uribe et al. (2021), es un nuevo sistema de trabajo que aparece con la COVID-19; en su accionar utiliza las TIC u otros medios con el objetivo de orientar a los empleados para que adopten precauciones sin afectar sus relaciones laborales y manteniendo cuidados máximos de salud ; además en ello se contempla con claridad las dimensiones tales como: jornada laboral de trabajo, soporte laboral y tecnológico y bienestar social.

Asimismo, Cifuentes y Londoño (2020), el trabajo remoto es una modalidad nueva del trabajo a distancia y que se ejecutan las actividades desde cualquier lugar utilizando las herramientas tecnológicas de una forma eficiente y eficaz en donde el empleador y trabajador cumplen las obligaciones, utilizando los canales de comunicación y a esta forma de trabajar se les denomina remoto.

Para Cardozo & Bulcourf (2020), el trabajo remoto (TR) es una nueva modalidad de realizar las actividades en el seno de una organización que se diferencia por el uso de las tecnologías actualizadas; el detalle principal consiste que se trabaja a distancia como si fuera presencial, pero utilizando un computador. Asimismo, el TR es una manera diferente de prestar los servicios en las instituciones estatales y privadas que en su ejecución usan las TIC s, aquí el colaborar trabaja virtualmente (Digón et al., 2020). También, OIT (2019) definió al

TR como una nueva modalidad de realizar el trabajo, la condición principal es a distancia y puedes laborar desde cualquier lugar que tengan las condiciones de conectividad el TR cuenta con muchos ambientes electrónicos como los video llamadas, las redes sociales y entre otros; estas vías permiten realizar interactuando e intercambiando ideas a través de un computador entre dos o más participantes de manera continua, pero a grandes distancias que separa (Oszlak, 2020). Asimismo, es relevante mencionar a las herramientas digitales que han revolucionado a esta modalidad de trabajo, y la distancia y el tiempo se acortaron a pasos gigantescos, el computador o los celulares se han convertido en herramientas básicas para facilitar el trabajo a las personas (Rueda et al., 2015).

El Trabajo remoto se encuentra vinculado con las competencias de los colaboradores con la capacitación para elevar la productividad. En la competitividad laboral debe estar inmerso dentro de los conocimientos, valores, actitudes y destrezas que determinan para que el colaborador cumpla sus funciones determinadas (Kaduk et. al., 2020), en el fortalecimiento de las habilidades que permiten optimizar la calidad laboral (Escobedo, 2020; Gómez, 2020). Del mismo modo, es un elemento esencial para lograr la alta competitividad en el momento del empoderamiento de las instituciones (Krivosheeva y Vasvurenko, 2020). Del mismo, las herramientas se han influenciados en las instituciones optimizando el rendimiento del desempeño laboral **(Núñez, 2020, Jensen et al, 2020)**.

El TR se centró su origen en el teletrabajo y fue EE.UU. el pionero que implantó esta modalidad de trabajo usando principalmente las tele comunicaciones con o sin uso del computador (Álvarez et al., 2020). En los años 70 el tele trabajo redujo los costos de la movilidad de la casa a la oficina, ahorró tiempo y dinero y redujo las distancias, el ahorro de energía, evitó la contaminación del ambiente en especial el aire y el transito (OIT, 2019). Las facilidades del TR es muy flexible en los horarios, y movilidad, se organizan en forma libre, produce menos estrés y mayor tiempo para pasar con la familia entre otros alcances (Caman, 2020; Digón, et al, 2020;). El Trabajo remoto fomenta las destrezas y habilidades motivando en forma permanente en el seno de la institución con el objetivo de optimizar su calidad de trabajo (Sánchez et al., 2019; Álvarez, 2020; Delgado, 2020).

Este trabajo cuenta con ciertas deficiencias como el uso deficiente del ambiente laboral, deficiente conectividad en cuanto al internet. Condiciones de soledad, horarios ilimitados entre otros detalles que llevan a la desorganización en los tiempos COVID-2019 (Cook, 2019; Digón et al.,2020).

Según Uribe et al. (2021), las dimensiones del trabajo remoto y en base al Decreto de Urgencia N° 026-2020 y D. U. No. 127-2020, establecen el trabajo remoto en los aspectos de jornada y soporte laboral además del tecnológico y el bienestar social. En ese sentido, la jornada de trabajo equivale al tiempo que dedica cada trabajador a ejecutar una tarea de acuerdo a las funciones asignadas, respetando las funciones de acuerdo a las medidas establecidas para las actividades remotas, y siempre se debe contar con una información confidencial, se establecen los horarios de acuerdo al DU N° 026-2020, con respecto a la jornada laboral establecida para las horas efectivas en la realización de las actividades encomendadas (Almonacid, 2020).

Asimismo, la responsabilidad cae en ambas partes manteniendo la debida cordura y de eso se manifiesta un excelente salud física y emocional. De los dos se infiere, laborando bajo un ambiente agradable ejecutando las tareas asignadas de acuerdo a las competencias de las funciones dentro de lo establecido durante el período de la planificación (Salcedo, 2017)

Con respecto al soporte laboral y tecnológico de acuerdo a Uribe et al. (2021) (2020), es el apoyo que reciben los trabajadores y que son proporcionadas por organizaciones para que cumplan los trabajadores sus funciones de acuerdo al DU N° 026-2020 se utilizan los medios electrónicos tales como celular, computador y los accesorias de acuerdo a lo estableció la norma técnica, (Decreto de Urgencia N° 026-2020 [Presidente de la Republica].

En el factor bienestar social de acuerdo a Uribe et al. (2021) Se refiere a la gesta de un ambiente agradable de trabajo para así mejorar la calidad de vida de los trabajadores; en el intervienen varios factores relevantes como los video-llamadas, las redes sociales y los correos electrónicos que sirven para intercambiar ideas, informaciones relevantes sobre la clase o los negocios ahorrando espacio y tiempo y dinero (Oszlak, 2020; Cortés et al., 2020)

La teoría base que sustentó a la variable calidad de vida del profesional (CVP) fue Rivera et al. (2017), la CVP es el equilibrio entre la demanda de trabajo y la habilidad que debe cumplir en lo profesional, familiar e individual. El ser humano trabaja respondiendo a las deficiencias personales, colectivos, se puede hallar en las diferentes profesiones que se requieren en el ámbito de la organización que cuenta con los objetivos y metas a lograr.

Por otro lado, la pandemia trajo muchos aspectos positivos a favor de la población que deben actuar especialmente el profesional de salud; colocando en la perspectiva de los pacientes quienes manifestaron la gratitud y la empatía con el personal de salud en el ámbito mundial. La pandemia puso en la palestra a los profesionales y trabajadores de salud, quienes enfrentaron con mucho coraje y amor para combatir el virus y muchos de ellos amortizaron de una forma el síndrome de burnout demostrando la autoeficacia profunda para lograr superar la crisis (Salimi et al., 2020). También, la CVP en el centro de labores tiene muchos aspectos relevantes para desenvolverse en cualquier aspecto y en todo momento motivándose para realizar las actividades propuestas y adaptándose al ritmo de los cambios en los diferentes escenarios e innovándose constantemente para el progreso de la institución (Wu et al., 2020).

Por otro lado, la pandemia generó y cambio los roles de los trabajadores que deben adaptarse de acuerdo a las necesidades del momento contribuyendo de una forma eficiente en resolver los diferentes desafíos que enfrenta el ambiente laboral (Zhu et al., 2020). Actualmente es necesario contar con una asistencia sanitaria de primer nivel en donde los signos de estrés laboral son muy elevados en los centros asistenciales en especial en los establecimientos públicos (Orsini et al., 2020; Buselli et al., 2020). Los factores que generan el estrés en el trabajo de salud como la ansiedad, el agotamiento laboral que vienen afectando enormemente a todos los trabajadores de los diferentes sectores y principalmente a los trabajadores del área de salud (Ruiz et al., 2020; Hunsaker et al., 2015). Un aspecto a considerar es la satisfacción que experimentan cada personal de los establecimientos de salud y finalmente determina que calidad de vida profesional tiene en función al desenvolvimiento en el entorno laboral y enfrentando cada día a los desafíos más relevantes (Ruiz et al., 2020).

Asimismo, el coronavirus generó muchos cambios en todos los establecimientos de salud en la forma de realizar el trabajo, esto trajo como consecuencia el cambio total en la forma de realizar el trabajo por parte del personal de salud y cambio también la forma de actuar de los pacientes quienes fueron afectados en lo psicológico y por ende, es necesario considerar los aspectos esenciales para enfrentar cualquier enfermedad que pudiera aparecer en cualquier parte del mundo (protocolo Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana psicocovid19, 2020; Buselli et al.,2020).

En ese mismo orden, Grimaldo y Reyes (2014), la calidad de vida profesional está supeditado a la variedad de factores personales, familiares y de los aspectos estrictamente sociales en donde las personas que laboran sienten satisfacción respecto al ambiente laboral en que se desenvuelve diariamente realizando las actividades asignadas cumpliendo su función.

Según Rivera et al. (2017), En cuanto a calidad de vida profesional quienes consideraron que se encuentran conformados por tres dimensiones: la carga de trabajo, el apoyo de los directivos y la motivación intrínseca. Entendiéndose por la carga en el trabajo que comprende la cantidad de actividades, el ritmo de trabajo, la presión en el trabajo para realizar los procedimientos correctamente; exposición a riesgos y accidentes. Asimismo, en el dominio apoyo directivo, son las acciones que el director o gerente debe realizar a favor de los profesionales tales como: oportunidad para ascender en los cargos; la capacitación laboral, el reconocimiento por la laboral que realiza, la autonomía en el trabajo y el apoyo a superiores, y finalmente en el dominio motivación interna, en donde cada profesional cuenta con su propia motivación, y se mide por la satisfacción laboral, satisfacción profesional y sobre todo la vocación de servicio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básico, cuantitativo correlacional causal. Cuantitativo, porque llevó a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación; su propósito fue recolectar información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico. Correlacional causal, porque su finalidad fue conocer la relación o asociación que existe entre dos conceptos, categorías o variables en un contexto específico, es decir, buscó encontrar la influencia de la variable trabajo remoto sobre la calidad de vida profesional, donde se demostró las dependencias entre ellos (Sánchez y Reyes, 2022).

Con el presente estudio se buscó incrementar los conocimientos con información relevante que aporta a futuras investigaciones en la línea “Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud”, específicamente en el tema de la calidad de vida de los profesionales y así contribuir a mejorar su estilo de vida.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental y de corte transversal (Hernández y Mendoza, 2018).

No experimental, porque no se manipuló las variables de estudio, sólo se indagó los fenómenos tal y como se presentó en su contexto natural para después analizarlos. Y, es transversal, porque fue medido en una sola ocasión del periodo 2022 (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1: Diseño de investigación



3.2. Variables y operacionalización

En la investigación se presenta a las variables para poder ser medidas y ver sus resultados (Bauce et al, 2018).

Variable independiente: Trabajo remoto

Definición conceptual

Según Uribe et al. (2021), Surge un nuevo sistema de trabajo a consecuencia de la pandemia; en su accionar utiliza las TIC u otros medios con el objetivo de orientar a los empleados para que adopten precauciones sin afectar sus relaciones laborales y manteniendo la salud; además en ello se contempla con claridad la jornada laboral de trabajo, el soporte laboral y tecnológico y el bienestar social.

Definición operacional

El trabajo remoto comprende las siguientes dimensiones: la jornada de trabajo, soporte laboral y tecnológico. Se midió con 18 ítems y con escala politómica: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3) y Casi siempre (3) y Siempre (5).

Indicadores: la dimensión jornada de trabajo cuenta con indicadores: jornada laboral, seguridad y salud, y productividad y se medirá con siete ítems; la dimensión soporte laboral y tecnológico con dos indicadores: uso de equipos y usos de medios y se medirá con seis ítems; y finalmente la dimensión bienestar social con cinco ítems y se medirá cinco ítems.

Tabla 1**Matriz de operacionalización de la variable trabajo remoto**

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Jornada de trabajo	Horario de trabajo		Ordinal	
	Seguridad y salud productividad	1,2,3,4,5,6,7	Nunca (1)	Eficiente
Soporte laboral y tecnológico	Uso de equipos Uso de medios	8,9,	Casi nunca (2)	Regular
			A veces (3)	
		10,11,12,13	Casi siempre (4)	Deficiente
			Siempre (5)	
Bienestar social	Seguridad emocional Ambiente de trabajo Remuneraciones Realización personal Libertad en el trabajo	14,15,16,17,18		

Variable dependiente: Calidad de vida profesional**Definición conceptual**

Para Rivera et al. (2017), la CVP es el equilibrio entre la demanda de trabajo y la habilidad que debe cumplir en lo profesional, familiar e individual. El ser humano trabaja respondiendo a las deficiencias personales, colectivos, se puede hallar en las diferentes profesiones que se requieren en el ámbito de la organización que cuenta con los objetivos y metas a lograr en los tiempos establecidos.

Definición operacional

La calidad de vida profesional comprende tres dimensiones: carga laboral, apoyo directivo y motivación interna. Se medirá con 21 ítems y con escala politómica: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3) y Casi siempre (3) y Siempre (5).

Indicadores: La dimensión carga laboral cuenta con los indicadores: cantidad de tareas, ritmo de trabajo presión por realizar los procedimientos correctamente y

exposición a riesgos y accidentes; la dimensión apoyo directivo: oportunidad de ascender, capacitación laboral, reconocimiento laboral, autonomía laboral, apoyo a superiores; y la dimensión motivación interna con satisfacción profesional, satisfacción laboral, y vocación de servicio.

Tabla 2

Operacionalización de la variable calidad de vida profesional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Carga de trabajo	Cantidad de actividades Ritmo de trabajo Presión en el trabajo	1,2,3,4,5,6,7,8		
Apoyo directivo	Exposición a riesgos y accidentes			
	Oportunidad de ascender Remuneración Capacitación laboral	9,10,11,12,13,14,	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Buena Regular
Motivación	Reconocimiento laboral Autonomía en el trabajo Apoyo a superiores	15,16,17,18	Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala
	Satisfacción profesional interna Satisfacción laboral	19,20,21		
	Vocación de servicio			

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Es el conjunto de personas, animales u cosas cuyas cualidades son las mismas, siendo esto tomado por los investigadores y aplicando metodologías adecuadas para descubrir las propiedades (Hernández y Mendoza, 2018).

En el presente proyecto se consideró la totalidad de la población (100%), los cuales fueron 125 profesionales de salud que laboran en el hospital.

Criterios de inclusión

Todos los trabajadores de la salud que se encuentran laborando al momento de aplicar los instrumentos.

Criterios de exclusión

A los profesionales que laboran de forma presencial en el momento del recojo de datos.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica empleada es la encuesta, es la que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una población o universo más amplio, así como de una muestra representativa, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características (Álvarez, 2020)

Instrumentos.

En la concepción de Carrasco (2019), un instrumento es aquel que una vez estudiado el contexto nos permitirá obtener los datos exactos con alternativas para cada variable, de manera confiable y rápida y que sea sencilla y practica para que sea contestado por los sujetos llamándolo asi como cuestionario.

Validez y confiabilidad.

Validez

En la tabla 3, se aprecia la opinión de los jueces sobre la validez, se llevó a cabo por los jueces experimentados en la investigación, quienes brindaron sus opiniones sobre la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento.

Tabla 3*Validez de los instrumentos*

Expertos	Opinión de los jueces
Dra. Norma Victoria Bermúdez Ramírez	Aplicable
Dr. Francis Ibarquen Cueva	Aplicable
Dr. Felipe Guizado Osco	Aplicable

Confiabilidad

En la tabla 4, se realizó la aplicación de una prueba piloto de 20 profesionales de salud para medir su confiabilidad y verificarlos a través del estadístico alfa de Cronbach. Obteniéndose una buena confiabilidad de 0,928 para la variable trabajo remoto; y para la variable calidad de vida profesional una buena confiabilidad de 0,817.

Tabla 4*Confiabilidad de los instrumentos*

VARIABLES	Alfa de Cronbach	N° Elementos
Trabajo remoto	0,928	18
Calidad de vida profesional	0,817	21

3.5. Procedimientos

En el estudio se realizó el siguiente procedimiento: Una vez que fueron validados los instrumentos se procedió a realizar una prueba piloto. Se presentó una solicitud pertinente al director de la institución y por tener convenio vigente con la Universidad se aceptó el permiso, brindando facilidades para el acceso a la población de estudio, a quienes se le hizo firmar un consentimiento informado y antes de la aplicación de las encuestas, se explicó al personal sobre los objetivos de la investigación, resaltando el carácter voluntario de la participación, y que esta no sería recompensada laboralmente o económicamente, luego se aplicaron los instrumentos y se recogieron los datos exactos y confiables. Obtenido los datos se procedió a la tabulación de los mismos y se obtuvo los resultados estadísticos en forma descriptiva comprobando así las hipótesis del estudio, discutiendo estos resultados; posteriormente se entregó a la institución y se procedió a dar las recomendaciones pertinentes.

3.6. Método de análisis de datos

Después de recolectar la información en los instrumentos, se ordenó y codificó los datos, luego se elaboró una base de datos en programa Excel de Microsoft Windows 2020; el procesamiento de los mismos se realizó utilizando el software estadístico informático Statistical Package for the Social Sciences – IBM SPSS v28,0 para Windows.

En el análisis univariado se utilizó estadística descriptiva, como la frecuencia absoluta, frecuencia relativa simple y acumulada (Ramos, 2020).

En el análisis bivariado, para comprobar la hipótesis planteada en la investigación, primero se evaluó la normalidad de las variables con la prueba de bondad de ajuste, de Kolmogorov-Smirnov que permitió verificar si las puntuaciones de la muestra siguen o no una distribución normal, y basado en ella, se utilizó un test no paramétrico, Chi cuadrado de independencia de criterios según corresponda, considerando un valor $p < 0,05$ y también se utilizó la prueba de Pseudo R cuadrado coeficiente de Nagelkerke (Wayne, 2004).

3.7. Aspectos éticos

Se aplicaron estrictamente lo establecido según su reglamento y la normatividad establecida por la universidad; solicitándonos mantener nuestra autonomía y que nuestros mentores respetan nuestra opinión dando énfasis a lo establecido; además respetar el derecho de las autorías en las citas, y también se dieron la opinión favorable de los expertos al instrumento de una forma sumamente confiable; se respetó la redacción científica basándose en el estilo APA en su 7ma versión (Otero, 2018). La información obtenida no fue revelado ni divulgado para otros fines, se usó única y exclusivamente en la investigación.

IV. RESULTADOS

IV.1. Análisis descriptivo

En la Tabla 5, se presentan los niveles alcanzados en cuanto al trabajo remoto, el 57% de estos profesionales indicaron que se encuentran en el nivel regular, el 25,6% que era de nivel deficiente y menos del 17% lo consideró como eficiente. Evidenciamos que la dimensión jornada de trabajo está en un nivel regular el 37,6% en eficiente con un 36,8%, y en deficiente el 25,6%. Con respecto a soporte laboral y tecnológico donde lo más saltante se observa que tenemos el 43,2 % indicaron un nivel regular, un 30 % indicaron un nivel deficiente y el 26,4 % de profesionales refirieron un nivel eficiente. Asimismo, en bienestar social el 49,6 % señalaron nivel deficiente; el 39.2 % mencionaron regular y el 11,2% indicaron nivel deficiente.

Tabla 5

Distribución de frecuencias del trabajo remoto y sus dimensiones

Nivel	Trabajo remoto		D1. Jornada de trabajo		D2. Soporte laboral y tecnológico		D3. Bienestar social	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	32	25,6	32	25,6	38	30,4	49	39,2
Regular	72	57,6	47	37,6	54	43,2	62	49,6
Eficiente	21	16,8	46	36,8	33	26,4	14	11,2

Tabla 6, Presenta que de acuerdo con los niveles en relación a la calidad de vida profesional el 53,6% de los trabajadores considera que su calidad de vida es regular, otros su nivel es mala con un 28.8%, y solo un 17,6 % indicaron estar en el nivel bueno. Así mismo, se aprecia que la dimensión carga de trabajo indicaron estar en un nivel mala de un 83.2 % y un 16,8% en el nivel regular, teniendo 0% en nivel Buena. Con respecto a la dimensión apoyo directivo el 48,8% indicaron que están en un nivel regular, mientras que el 28,0% se encuentra en un nivel malo, y solo un 23,2 indicaron un nivel bueno. Asimismo, en la motivación interna el 55,5% refirió regular, el 33,6 % mencionaron buena y el 11,2% indicaron nivel malo.

Tabla 6

Distribución de frecuencias de calidad de vida profesional y sus dimensiones

Nivel	Calidad de vida profesional		D1. Carga de trabajo		D2. Apoyo directivo		D3. Motivación interna	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	36	28,8	104	83,2	35	28,0	14	11,2
Regular	67	53,6	21	16,8	61	48,8	69	55,5
Buena	22	17,6	0	0,0	29	23,2	42	33,6
Total	125	100.0	125	100.0	125	100.0	125	100.0

4.2 Prueba de la hipótesis general

tabla 7, presenta los productos de la prueba: Regresión logística ordinal para contrastar la hipótesis general. En el reporte que arroja el software se da a conocer que la calidad de vida profesional se basa en el trabajo remoto en un hospital de Ilo, 2022; de acuerdo al Chi cuadrado = 53,250 y p-valor = .000 < α = .05, debiéndose rechazar la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,401 indicando que la variable predictora trabajo remoto afecta en un 40,1% la calidad de vida profesional en un hospital de Ilo, 2022.

Tabla 7

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del trabajo remoto en la calidad de vida profesional

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Trabajo calidad de profesional	53,250	2	,000	,347 ,401 ,213

4.2.1. Contrastación de la hipótesis específica 1

Existe una influencia de jornada de trabajo en la calidad de vida profesional en un hospital de Ilo, 2022.

En tabla 8, se observa el reporte emitido del software, explica que la calidad de vida profesional depende de la jornada de trabajo en un hospital de Ilo, 2022 de acuerdo al Chi cuadrado = 55,233 y $p_valor = .000 < \alpha = .05$, se debe desechar la hipótesis nula. La prueba de pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,413 indicando que la variable jornada de trabajo influye el 41,3% en la calidad de vida profesional en un hospital de Ilo, 2022.

Tabla 8

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la jornada de trabajo en la calidad de vida profesional.

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Comunicación verbal en la calidad de atención	55,233	2	,000	,357 ,413 ,221

Función de enlace: Logit.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 2

Existe una influencia soporte laboral y tecnológico en la calidad de vida profesional en un hospital de Ilo, 2022.

En la tabla 9, se observa el reporte emitido del software, explica que la calidad de vida profesional depende del soporte laboral y tecnológico en un hospital de Ilo 2022, de acuerdo al Chi cuadrado = 33,612 y $p_valor = .000 < \alpha = .05$, se debe desechar la hipótesis nula. La prueba de pseudo R cuadrado, expone un coeficiente de Nagelkerke = ,433 señalando que la variable soporte laboral y tecnológico influye solo en un 43.3% en la calidad de vida profesional en un hospital de Ilo, 2022.

Tabla 9

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de soporte laboral y tecnológico en la calidad de vida laboral.

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Soporte laboral y tecnológico en la CVP	23,612	2	,000	,381 ,433 ,227

Función de enlace: Logit.

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 3

Existe una influencia de bienestar social en la calidad de vida profesional en un hospital de Ilo, 2022.

En tabla 10, se observa el reporte emitido del software, explicando que la calidad de vida profesional depende del bienestar social en un hospital de Ilo, 2022, referente al Chi cuadrado = 53,312 y p_valor = .000 < α = .05, se debe descartar la hipótesis nula. La prueba muestra un coeficiente de Nagelkerke =, 402, donde señala que la variable predictora bienestar social causa influencia en un 40,2% en la calidad de vida profesional en un hospital de Ilo, 2022

Tabla 10

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de bienestar social en la calidad de vida laboral

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Bienestar social en la calidad de vida profesional	53,312	2	,000	,347 ,402 ,214

Función de enlace: Logit.

V. DISCUSIÓN

El propósito de esta investigación es determinar la influencia del trabajo remoto en la calidad de vida profesional de los trabajadores, también se validó la hipótesis general de estudio la variable trabajo remoto influyendo en un 40,1% sobre la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022. Esto señaló que confirmó la teoría de Uribe et al. (2021) El trabajo remoto es un nuevo sistema de trabajo a raíz de la pandemia; en su accionar utiliza las TIC u otros medios con el objetivo de orientar a los empleados para que adopten precauciones sin afectar sus relaciones laborales y los haberes y mantener sobre todo el máximo de los cuidados en salud; además en ello se contempla con claridad la jornada laboral de trabajo, el soporte laboral y tecnológico y el bienestar social.

Asimismo, se cumplió la teoría de Rivera et al. (2017), la CVP es el equilibrio entre la demanda de trabajo y la habilidad que debe cumplir en lo profesional, familiar e individual. El ser humano trabaja respondiendo a las deficiencias personales, colectivos, se puede hallar en las diferentes profesiones que se requieren en el ámbito de la organización que cuenta con los objetivos y metas a lograr.

Respecto a las hipótesis específicas se encontraron que la variable: jornada de trabajo influye en un 41,3% en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo. Asimismo, la variable soporte laboral y tecnológico influyó en un 27,3% en la calidad de vida profesional de los trabajadores. También, la variable predictora bienestar social influyó en un 40,2% en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022. Estos resultados señalaron claramente que la variable independiente ejerció influencia significativa sobre la variable dependiente CVP. Estos resultados indicaron el cumplimiento de las teorías de Uribe et al. (2021), quienes argumentaron que la jornada diaria de trabajo se delimita en el tiempo que dedica cada trabajador en la desarrollo de sus actividades acorde a las funciones asignadas, respetando las funciones de acuerdo a las medidas establecidas para las actividades remotas, y siempre se debe contar con una información confidencial, se establecen los horarios de acuerdo al DU N° 026-2020; también complementó Almonacid (20202),

Asimismo, se cumplió la teoría sobre el soporte laboral y tecnológico de Uribe et al. (2021) (2020), referidas a que estas actividades son de apoyo a los trabajadores que proporcionan las organizaciones para que estos cumplan sus funciones de acuerdo al DU N° 026-2020 y se utilizan los medios electrónicos tales como celular, computador y los accesorios de acuerdo a lo estableció la norma técnica, (Decreto de Urgencia N° 026-2020. También, para la variable bienestar social del mismo autor, son las actividades designadas a promover un ambiente de trabajo saludable y una mejor calidad de vida a trabajadores, en el intervienen varios factores relevantes como los video-llamadas, las redes sociales y los correos electrónicos.

La comprobación de la variable trabajo remoto predice la calidad de vida profesional, confirmando las teorías de Uribe et al. (2021) y de Cifuentes y Londoño (2020), quienes sostuvieron que el Trabajo remoto surge como una novedosa modalidad de teletrabajo donde se ejecutan las actividades desde cualquier lugar ; utilizando las herramientas tecnológicas de una forma eficiente y eficaz en donde el empleador y trabajador cumplen las obligaciones, utilizando los canales de comunicación denominado a ello remoto. También, se acotó la teoría de Cardozo & Bulcourf (2020), el trabajo remoto (TR) es una nueva modalidad de realizar las actividades en el seno de una organización que se diferencia por el uso de las tecnologías actualizadas; el detalle principal consiste que se trabaja a distancia como si fuera presencial, pero utilizando un computador. Por ende, desde esa perspectiva entra en vigencia a raíz de la pandemia que afectó al mundo.

Los hallazgos del estudio concuerdan con el trabajo de Solís (2020), concluyó que la inclusión está íntimamente relacionada con la CV de personas mayores en un albergue de Machala, Ecuador. ($Rho=0,676$). Este resultado predice que a mayor inclusión habrá mayor calidad de vida en las personas adultas. Asimismo, con el trabajo de Urbina (2021), concluyó hubo una vinculación moderada ($0,673$) entre la calidad de vida y forma de vida de personas en el contexto COVID-19. Este estudio es un predictor que la calidad de vida repercute en la forma de vida de las personas. De la misma manera, guarda cierta similitud con el estudio de Chuco (2020), concluyó: que la calidad de vida influye en la depresión de las personas mayores. Estos antecedentes fueron muy valiosos para contrastar sus aportes con los hallados en el estudio.

En el trabajo remoto el 57,6 % de profesionales refirieron nivel regular; nivel eficiente el 16,8%; y en el nivel deficiente con el 25,6%; estos hallazgos lo ubicaron al Trabajo remoto una situación intermedia, lo cual induce que la organización debe realizar reformas y cambios inmediatas, entendiéndose por Trabajo remoto de acuerdo a Oszlak (2020), como aquello que cuenta con muchos ambientes electrónicos como los video llamadas, las redes sociales y entre otros; estas vías permiten realizar interactuando e intercambiando ideas a través de un computador entre dos o más participantes de manera continua pero a grandes distancias que separa. Estos hallazgos concuerdan con el estudio de Méndez (2020), en donde el teletrabajo alcanzó el 26% y en dos modos presencial y teletrabajo llegó a 20%. Esta modalidad de trabajo es beneficio porque ahorra tiempo y dinero. Asimismo, es similar al estudio de Aguilar et al. (2021), el teletrabajo alcanzó el nivel regular con el 48%. Estos antecedentes en la parte descriptiva se aproximan más al presente estudio.

Respecto a las dimensiones del TR se halló jornada laboral se encontró en nivel regular con 37,6%, lo cual indica que deberán reformarse de inmediato, al respecto teóricamente lo sustentó Uribe et al. (2021), la jornada de trabajo equivale al tiempo que dedica cada trabajador a ejecutar una tarea de acuerdo a las funciones asignadas, respetando las funciones de acuerdo a las medidas establecidas para las actividades remotas, y siempre se debe contar con una información confidencial, se establecen los horarios de acuerdo al DU N° 026-2020. Asimismo, en la dimensión soporte laboral y tecnológico se logró el nivel regular con el 43,2%, este hallazgo predice que la urgente necesidad hacer reformas dentro de la organización, porque son actividades de apoyo para los trabajadores para que cumplan sus funciones de acuerdo al DU N° 026-2020 se utilizan los medios electrónicos tales como celular, computador y los accesorias de acuerdo a lo estableció la norma técnica. Estos resultados concuerdan con el estudio de Peralta (2021), que sostuvo que las actividades de teletrabajo fueron esencialmente virtuales y lograron ubicarse en el nivel medio con el 45,4% y esto afecta a la productividad del trabajo.

En cuanto a la dimensión bienestar se logró alcanzar el 49,6% en el nivel regular, este hallazgo requiere la urgente necesidad de realizar reformas que deben cambiar la organización para que brinde una mejor calidad de servicio como lo sostuvo Oszlak (2020), son las actividades designadas a generar un adecuado ambiente de trabajo y una mejor calidad de vida a los trabajadores, en el intervienen varios factores relevantes como los video-llamadas, las redes sociales y los correos electrónicos que sirven para intercambiar ideas, informaciones relevantes sobre la clase o los negocios ahorrando espacio y tiempo y dinero. También concuerda con el estudio de Lermada y Aguayo (2020), la infraestructura dotada de tecnología optimiza la implementación y funcionamiento de la organización en un 54%, de esa manera se establece la importancia de la tecnología.

En la variable calidad de vida profesional el 53.6% obtuvo un nivel regular, el 17,6% en nivel bueno y en el nivel mala el 28,8%, esto demostró que la organización debe generar reformas con el objetivo de superar las brechas distantes, Este hallazgo concuerda con la teoría de Grimaldo y Reyes (2014), que la CVP depende de diversos factores personales, familiares y de los aspectos estrictamente sociales en donde las personas que laboran sienten satisfacción respecto al ambiente laboral en que se desenvuelve diariamente realizando las actividades asignadas cumpliendo su función. Asimismo, es similar al estudio de López (2018), quien en su estudio logró arribar que la calidad de vida con un 51% alcanzó un nivel regular.

En la dimensión carga de trabajo de acuerdo a la versión de los trabajadores existe mucha carga de trabajo y se ubicaron en el mala con 83,2% y en regular con el 16,8%. Este hallazgo es sumamente preocupante para los encargados de dirigir la organización y concuerda con la teoría de Rivera et al. (2017), es la cantidad de actividades, el ritmo de trabajo, la presión en el trabajo para realizar los procedimientos correctamente; exposición a riesgos y accidentes. También concuerda con el estudio de Chuco (2020), donde la calidad de vida obtuvo el nivel malo con el 56%. Estos resultados permitirán reflexionar a la organización que debe planificar y organizarse adecuadamente para evitar la carga de trabajo al personal del hospital.

En la dimensión apoyo directivo logró ubicarse en nivel regular con el 48,8%; en malo con el 28% y en buena con el 23,2%, estos hallazgos demuestran que los directivos de la organización apoyan parcialmente a los profesionales; este resultado concuerda con el estudio de Urbina (2021), obtuvo el 42% cuentan con una calidad de vida, el 32% regular y 26% una mala calidad de vida. También, es similar al estudio de Alvarado y Molina (2021), quienes obtuvieron que la CV logró alcanzar el 56% se ubicaron en nivel media. Asimismo, se cumplió la teoría de Buselli et al. (2020) la calidad de vida profesional va a depender de la variedad de factores como personales, familiares y de los aspectos estrictamente sociales.

En la dimensión motivación interna, el estudio logró nivel regular con el 55,5%, bueno con 33,6% y malo en 11,2%; estos resultados señalaron que la organización debe reorganizarse de una forma adecuada para lograr a motivar a los profesionales para que cumplan sus funciones adecuadamente. Este hallazgo concuerda con el estudio de Solís (2020), quien encontró en su tesis que la calidad de vida alcanzó con 45,6 % el nivel regular. También se cumplió la teoría de Rivera et al. (2017), en donde cada profesional cuenta con su propia motivación, y se mide por la satisfacción laboral, satisfacción profesional y sobre todo la vocación de servicio. Estos análisis precisan la importancia de la motivación interna en cada uno de los profesionales para que realicen sus actividades en forma eficiente y eficaz.

La fortaleza de la metodología fue que los instrumentos fueron validados y probados su confiabilidad antes de ser aplicados a la muestra de estudio. Al aplicar los cuestionarios las personas contestaron de forma rápida y eficiente analizando ítem por ítem, lo cual significó la eficiencia de los instrumentos que se aplicaron para recoger la información pertinente. Asimismo, fue muy sencillo para tabular utilizando el SPSS26; como resultado arrojaron las tablas para la parte descriptiva y la prueba de hipótesis se utilizó la regresión ordinal.

La dificultad principal del estudio fue el tipo de muestreo que se empleó, y se aplicó vía online, la información no fue suficiente para poder mejorar el estudio de investigación, por lo que se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia y teniendo en cuenta los ambos criterios en el estudio.

Por ende, la investigación resalta el papel que cumple el trabajo remoto con respecto a la calidad de vida profesional de los trabajadores del hospital de Ilo. La relevancia de esta tesis radica en la importancia que tienen los encargados de dirigir

un hospital con el fin de mejorar y valorar la calidad de vida profesional de los trabajadores, finalmente es muy importante por su valioso aporte con los instrumentos. El aporte principal de la tesis es reconocer la importancia del trabajo remoto en las organizaciones en donde de acuerdo a las normas se establecen la jornada de trabajo, dotándoles del soporte laboral y tecnológico y generando el bienestar social para los profesionales que realizan este tipo de trabajo. Al realizar el TR, los trabajadores mejoran su calidad de vida profesional a través de una distribución equitativa de las actividades de trabajo, recibiendo el apoyo eficiente y eficaz de los directivos de la organización y sobre todo practicando la motivación interna que es la base de todo los demás.

En el presente estudio se comprobó la influencia del trabajo remoto en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital. Dichos resultados quedaran como precedente para otros trabajos de investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera. - Los hallazgos confirmaron que el trabajo remoto influye en un 40,1% sobre la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022. Demostrando la hipótesis y objetivo general del estudio. Los resultados descriptivos fueron: en cuanto al trabajo remoto, el 57% de estos profesionales indicaron que se encuentran en el nivel regular, el 25,6% que era de nivel deficiente y el 17% lo consideró como eficiente. En cuanto a la calidad de vida profesional, el 53,6% de los profesionales considera que su calidad de vida es regular, otros su nivel es mala con un 28.8%, y solo un 17,6 % indicaron estar en el nivel bueno.

Segunda. - Se confirmó que la jornada de trabajo influye en un 41,3% en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022. En los resultados descriptivos: Evidenciamos que en la dimensión jornada de trabajo está en un nivel regular el 37,6% en eficiente con un 36,8%, y en deficiente el 25,6%.

Tercera. - Se demostró que el soporte laboral y tecnológico influye en un 27,3% en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022. Con respecto a soporte laboral y tecnológico donde lo más saltante se observa que tenemos el 43,2 % indicaron un nivel regular, un 30 % indicaron un nivel deficiente y el 26,4 % de profesionales refirieron un nivel eficiente.

Cuarta. - Demostrando los resultados que el bienestar social influye en un 40,2% en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022. La parte descriptiva en cuanto al bienestar social el 49,6 % señalaron nivel deficiente; el 39.2 % mencionaron regular y el 11,2% indicaron nivel deficiente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Fomentar el trabajo remoto con el objetivo de mejorar la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo; así salvaguarda con mayor seguridad la vida de los profesionales y la de los pacientes del hospital.

Segunda: Respetar su jornada de trabajo con el propósito de mejorar las condiciones en su vida profesional; para así atender en forma adecuada a los pacientes.

Tercera: Equipar con el soporte tecnológico de punta en las oficinas de cada área para así contribuir en la mejora de la calidad de vida de los profesionales de salud y la atención adecuada a los pacientes.

Cuarta: Mejorar el bienestar social y así poder cumplir con una buena calidad de vida profesional de los trabajadores y logrando que se brinde una adecuada atención a los usuarios.

REFERENCIAS

- Aguilar, C., Jumpa, S., & Martinez, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. [Tesis de maestría en Administración, ESAN] Bussiness School, Lima.: https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Almonacid, V. (2020). El coronavirus implanta el teletrabajo en el sector público o la constatación de que toda crisis es una oportunidad. *Capital Humano*, (352), 123-130.: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=142548253&lang=es&site=eds-live>.
- Alvarado R, Molina D. La inteligencia emocional y calidad de vida durante la pandemia COVID-19 en personas de la tercera edad del hogar de acogimiento del adulto mayor del cantón Cevallos, Guayaquil [internet] Ecuador: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33855>
- Álvarez, A (2020). *Justificación de la investigación*: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/N>
- Bauce, G., Córdova, M., & Avila, A. (2018). *Operacionalización de variables*. *Revista Del Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel,"* 49(2), 43–52. https://revista.vps.co.ve/wp-content/uploads/2020/12/Revistacientifica_vol_49_2.pdf#page=52
- Biswas, B., y Roy, S. (2020). Service quality, satisfaction and intention to use Union Digital Center in Bangladesh: The moderating effect of citizen participation. *Plos one*, 15(12), e0244609. : <https://ideas.repec.org/a/plo/pone00/0244609.html>
- Buselli, R., Corsi, M., Baldanzi, S., Chiumiento, M., Del Lupo, E., Dell'Oste, V., Bertelloni, C. A., Massimetti, G., Dell'Osso, L., Cristaudo, A., & Carmassi, C. (2020). *Professional Quality of Life and Mental Health Outcomes among Health Care Workers Exposed to Sars-Cov-2 (Covid-19)*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6180. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176180>
- Camán, K. (2020). El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a

- propósito de la implementación del trabajo remoto. Revista Actualidad Laboral. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexiondigitalfuera-del-ambitolaboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajoremoto/>
- Caman, K. (2020). El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto. Revista Actualidad Laboral. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexiondigitalfuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementaciondeltrabajoremoto/>
- Cardozo, N., & Bulcourf, P. (2020). El trabajo remoto en Iberoamérica: un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas. Cuadernos del INAP (CUINAP), 1(32), 1-32.:
<https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/203>.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*:
http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacioncientifica_45761
- Chuco E. (2022). Calidad de vida y depresión en adulto mayores del centro poblado de Huaynacancha, Junín [internet] Perú; 2020 [citado 12 de enero del 2022] Disponible en:
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1316>.
- Cifuentes, D. M. y Londoño-, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. Aibi: Revista de investigación, administración e ingeniería, 8(1), 12-20. <https://doi.org/10.15649/2346030X.749>
- Cifuentes, D. M. y Londoño-, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. Aibi: Revista de investigación, administración e ingeniería, 8(1), 12-20. <https://doi.org/10.15649/2346030X.749>
- Cook, S. (2019). Making a Success of Managing and Working Remotely. IT Governance Publishing.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2194952&lang=es&site=eds-live>
- Cortés, G., Henao, N., & Osorio, V. (2020). Trabajo remoto en tiempos de COVID19 y su impacto en el trabajador [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia:

<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52814>

Decreto de Urgencia N° 026-2020 [Presidente de la Republica]. (2020). Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. 15 de marzo del 2020. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>

Delgado, A. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del covid-19. Rev. Iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social |Nro. 3| Vol. 2| Primer semestre de 2020| pp. 72-84:
<https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34>

Delgado, A. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del covid-19. Rev. Iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social |Nro. 3| Vol. 2| Primer semestre de 2020| pp. 72-84

Digón, H., Mazzaro, P., Aguirre Daud, J. M. y González Táboas, P. R. (2020). El teletrabajo ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida? Tecnología & Sociedad, Buenos Aires, (9), 95-124.
<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/TYS/article/view/3231/3189>

Escobedo, A. (2020). Diferencias entre teletrabajo y trabajo remoto. En Lpderecho.pe.
<https://lpderecho.pe/diferencias-teletrabajo- trabajoremoto/>

Gómez, M. (2020). Guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurador. Divulgare Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan Publicación semestral No. 11 (2020)

Grimaldo, M. y Reyes, M.A. (2014). Calidad de vida profesional y sueño profesionales de Lima:
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0120053415300066?token=6D2251657BFAE237DA1D>

Hernández, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Desarrollo de la perspectiva*

teórica: revisión de la literatura y construcción del marco teórico. En Metodología de la Investigación. (6ª ed.). McGraw-Hill.

Hernández, S. y Fernández, L. (2018). El presupuesto para los proyectos de investigación. actualización de la metodología vigente para la planificación:

<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst2018/cst181i.pdf>.

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1290791.pdf>

Jensen, N., Lyons, E., Chebelyon, E., Bras, L., Ronan, y Gomes, C. (2020). Conspicuous monitoring and remote work. Journal of Economic Behavior y Organization Volume 176, August 2020, Pages 489-511. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.05.010>

Kaduk, A., Genadek, K., Kelly, E. y Moen, P. (2019). Involuntary vs. voluntary flexible work: insights for scholars and stakeholders. Community, Work & Family, 22(4), 412–442. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1616532>

Krivosheeva, V. y Vasyurenko L. (2020). Motivating component in the remote form of employment. Economics and management of agro-industrial complex, 1 (155), 93–100. Recuperado de <https://doi.org/10.33245/2310-92622020-155-1-93-10>

Krivosheeva, V. y Vasyurenko L. (2020). Motivating component in the remote form of employment. Economics and management of agro-industrial complex, 1 (155), 93–100. Recuperado de <https://doi.org/10.33245/2310-92622020-155-1-93-100>

Lermada, S., & Aguayo, X. (2020). Teletrabajo, ¿Cuáles son sus condiciones? Una mirada desde la transformación cultural digital. Tesis para la maestría en Ingeniería Industrial y de Sistemas, Universidad del Desarrollo, Facultad de Ingeniería, Concepción - Chile.: <https://repositorio.udd.cl/handle/11447/3805>

López, J. (2020). Dominios de la calidad de vida [internet] México: <https://revistas.uaa.mx/index.php/caleidoscopio/article/view/2115/249>

López, I. M. (2018). Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lope>

[z_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Mendez, H. (2020). Análisis comparativo del teletrabajo con el trabajo en campo. Tesis de grado, Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, Carrera de Ingeniería, Guayaquil - Ecuador.:
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19542/1/UPSGT003060.pdf>
- OIT. (2019). Manual de buenas prácticas en teletrabajo. 1ra. ed. Buenos Aires : Oficina Internacional del Trabajo,. Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Manual de buenas prácticas en teletrabajo. Obtenido de Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial. Buenos Aires, Argentina.
- Orsini, A., Corsi, M., Santangelo, A., Riva, A., Peroni, D., Foadelli, T., Savasta, S., & Striano, P. (2020). Challenges and management of neurological and psychiatric manifestations in SARS-CoV-2 (COVID-19) patients. *Neurological Sciences*, 41(9), 2353-2366.
<https://doi.org/10.1007/s10072-020-04544-w>
- Oszlak, O. (2020). Trabajo remoto: hacer de necesidad virtud. *Argentina unida*(1), 1-:
<https://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/4566/1/CuadernosdellNAP2020%281%2930.pdf>
- Otero, A. (2018). *Enfoques de la investigación*:
<https://www.researchgate.net/publication/326905435>
- Peralta, J. (2021). Cargos que se Adaptaron de Mejor Manera a la Modalidad de Teletrabajo Durante la Emergencia Sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional del Ministerio del Trabajo. Tesis de maestría en Gestión del Talento Humano, Universidad del Azuay, Departamento de Posgrados, Cuenca - Ecuador.:
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_5463f5570c9ffde4888f83cbe53f571c
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación:
<https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

- Rivera, D.A.; Rivera, J.C. y Gonzales, C. (2017). Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes: <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349749654005.pdf>
- Rojas, C. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020. Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rueda, J., Galán, E., & Rubio, A. (2015). Historia de los medios de comunicación. Revista de interculturalidad, comunicación y estudios europeos(9): <https://roderic.uv.es/handle/10550/57306>
- Ruiz, V., Martínez, M., Torres, Y., Acón, D., De Toro, A., Cruz, F., & Rivera, A. (2021). Evaluación de la satisfacción del paciente en la teleconsulta durante la pandemia por COVID-19. Revista Española de Salud Pública, 95(1), e1-e11 : https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/esp/revista_cdrom/VOL95/ORIGINALES/RS95C_202104054.pdf
- Ruiz, V., Martínez, M., Torres, Y., Acón, D., De Toro, A., Cruz, F., & Rivera, A. (2021). Evaluación de la satisfacción del paciente en la teleconsulta durante la pandemia por COVID-19. Revista Española de Salud Pública, 95(1), e1-e11 : https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/esp/revista_cdrom/VOL95/ORIGINALES/RS95C_202104054.pdf
- Salcedo, N. (2017). Jornada laboral y estrés del personal de salud en atención de pacientes hospitalizados con tuberculosis extremadamente resistente en hospital público, Lima
- Salimi, R., Gomar, R., & Heshmati, B. (2020). The COVID-19 outbreak in Iran.
- Sánchez, G., Montenegro, A., & Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. Digital Publisher, 4(5), 91-107. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144041>
- Solís G. (2020). Inclusión y calidad de vida de adultos mayores del albergue Divina Misericordia en la ciudad de Machala [internet] Ecuador; 2020 : <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/16962>

Travezaño, S. B. (2020). Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020:

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1000/1/Samantha%20Brigit%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf>

Urbina S. (2021). Calidad y estilos de vida en adultos mayores en tiempos de COVID-19. Puesto de salud Santa Ana Costa, Chimbote [internet] Perú:

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/24888>

Uribe, J.; Jiménez, K.M.; Vargas, J.G.; Castro, D.E.; Bashualdo, M.A. y Geraldo, L.A. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la CPOVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima Perú

(2020)https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/1_9858/17026

Wu, Y., Wang, J., Luo, C., Hu, S., Lin, X., Anderson, A. E., Bruera, E., Yang, X., Wei, S., & Qian, Y. (2020). A Comparison of Burnout Frequency Among Oncology Physicians and Nurses Working on the Frontline and Usual Wards During the COVID-19 Epidemic in Wuhan, China. *Journal of Pain and Symptom Management*, 60(1), e60-e65.

<https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2020.04.008>

Zhu, N., Zhang, D., Wang, W., Li, X., Yang, B., Song, J., Zhao, X., Huang, B., Shi, W., Lu, R., Niu, P., Zhan, F., Ma, X., Wang, D., Xu, W., Wu, G., Gao, G. F., Tan, W., & China Novel Coronavirus Investigating and Research Team. (2020). A Novel Coronavirus from Patients with Pneumonia in China, 2019. *The New England Journal of Medicine*, 382(8), 727-733.

<https://doi.org/10.1056/NEJMoa2001017>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: El trabajo remoto en la calidad de vida profesional en un hospital de Ilo, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general ¿Cuál es la influencia del trabajo remoto en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022?.</p> <p>Preguntas específicas ¿Cómo influye de jornada de trabajo en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022?.</p> <p>¿Cómo influye soporte laboral y tecnológico en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022?</p> <p>. ¿Cómo influye bienestar social en la calidad de Vida profesional de</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia del trabajo remoto en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022</p> <p>Objetivos específicos Determinar la influencia de jornada de trabajo en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe una influencia del trabajo remoto en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022</p> <p>Hipótesis específicas Existe una influencia de jornada de trabajo en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022.</p>	Variable 1: Trabajo remoto				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Jornada de trabajo	Horario de trabajo Seguridad y salud productividad	1,2,3,4,5,6,7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Buena Regular Deficiente
Soporte laboral y tecnológico	Uso de equipos Uso de medios	8,9, 10,11,12,13					

los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022?	Determinar la influencia soporte laboral y tecnológico en la calidad de vida profesional de los	Existe una influencia de soporte laboral y tecnológico en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022.	Bienestar social	Seguridad emocional Ambiente de trabajo Remuneración es Realización personal	14,15,16,17,18		
---	---	---	------------------	---	----------------	--	--

	trabajadores en un hospital de Ilo, 2022. Determinar la influencia de bienestar social en la calidad de vida profesional de los trabajadores de un hospital de Ilo, 2022	Existe una influencia de bienestar social en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022.	Libertad				
Variable 2: Calidad de vida profesional							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos			
Carga de trabajo	Cantidad de actividades Ritmo de trabajo Presión en el trabajo Exposición a riesgos y accidentes	1,2,3,4,5,6,7,8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Buena			

			<p>Apoyo directivo</p> <p>Oportunidad de ascender Remuneración Capacitación laboral Reconocimiento laboral Autonomía en el trabajo Apoyo a superiores</p>	<p>9,10,11,12 ,13,14,15, 16,17,18</p>	<p>Casi Siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Regular Mala</p>
			<p>Motivación interna</p> <p>Satisfacción profesional Satisfacción laboral</p>	<p>19,20,21</p>		
				<p>Vocación de servicio</p>		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Nivel: Explicativa Método: Hipotético-deductivo Diseño: No experimental</p>		<p>Población: 120 profesionales de salud Muestra: 120 profesionales de salud</p>	<p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>		<p>Descriptiva: Tablas y figuras Inferencial: Regresión ordinal</p>	

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variable independiente

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable trabajo remoto

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Según Uribe et al. (2021), es un nuevo sistema de trabajo que surgió a raíz de la pandemia; en su accionar utiliza las TIC u otros medios con el objetivo de orientar a los empleados para que adopten precauciones sin afectar sus relaciones laborales y los haberes manteniendo la salud y seguridad; además en ello se contempla con claridad la jornada laboral de trabajo, el soporte laboral y tecnológico y el bienestar social.	El trabajo remoto comprende la jornada de trabajo, el soporte laboral y tecnológico y el bienestar social	Jornada de trabajo	Horario de trabajo Seguridad y salud productividad	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal	Bueno
		Soporte	Uso de equipos Uso de medios	8,9,	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Regular Deficiente
		laboral y tecnológico		10,11,12,13	Casi siempre (4) Siempre (5)	
		Bienestar social	Seguridad emocional Ambiente de trabajo Remuneraciones	14,15,16,17,18		
			Libertad en el trabajo			

Variable dependiente

Tabla 2

Operacionalización de la variable calidad de vida profesional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Para Rivera et al. (2017), la CVP es el equilibrio entre la demanda de trabajo y la habilidad que debe cumplir en lo profesional, familiar e individual. El ser humano trabaja respondiendo a las deficiencias personales, colectivos, se puede hallar en las diferentes profesiones que se requieren en el ámbito de la organización que cuenta con los objetivos y metas a lograr en los tiempos establecidos	La calidad de vida profesional comprende la carga de trabajo, el apoyo directivo y la motivación interna	Carga de trabajo	Cantidad de actividades Ritmo de trabajo Presión en el trabajo Exposición a riesgos y accidentes	1,2,3,4,5,6 ,7,8	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2)	Buena
		Apoyo directivo	Oportunidad de ascender Remuneración Capacitación laboral	9,10,11,12 ,13,14,15, 16,17,18	A veces (3) Casi siempre	Regular
		Motivación interna	Reconocimiento laboral Autonomía en el trabajo Apoyo a superiores Satisfacción profesional Satisfacción laboral Vocación de servicio	19,20,21	(4) Siempre (5)	Mala

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario de trabajo remoto

Instrucciones Generales:

La encuesta a realizar es de carácter personal y anónimo.

Agradeceré brindar su respuesta con veracidad y transparencia a todas las preguntas en el presente cuestionario, que permitirá una aproximación científica de la realidad respecto al trabajo remoto y calidad de vida profesional en los trabajadores profesionales en un hospital, 2022.

Para responder las preguntas tomar en cuenta la siguiente escala:

Cuestionario de trabajo remoto

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

ÍTEMS		ESCALA				
Dimensión 1: Jornada de trabajo		1	2	3	4	5
1.	Realiza usted de forma remota las actividades programadas y coordinadas dentro de su horario asignado					
2.	Estima usted que trabajando remotamente se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral					
3.	Disfruta del tiempo de descanso instaurado durante su jornada laboral					
4.	Informa usted sus reposos médicos a la organización cada vez que los tiene, prevaleciendo su salud ante el trabajo remoto					
5.	Está usted al tanto de las medidas preventivas de seguridad y salud durante la ejecución del trabajo remoto					
6.	Ejecuta medidas preventivas para su salud y seguridad dentro del trabajo remoto.					
7.	Comparando el trabajo presencial con el remoto, considera usted que este último le otorga oportunidades de aumentar su productividad mejorando con ello su gestión.					
Dimensión 2: Soporte laboral y tecnológico						
8.	Dispone usted de dispositivos electrónicos (celulares, laptops, tabletas, computador de escritorio) para realizar el trabajo remoto					
9.	Piensa usted que con el uso de herramientas tecnológicas de comunicación y proceso aumentas su productividad y mejoras tu gestión remota					

10.	Utiliza las redes sociales en su trabajo remoto.					
11.	Utiliza usted video llamadas para comunicarse con compañeros, clientes o proveedores.					
12.	Utiliza usted el correo electrónico para formalizar las comunicaciones durante su jornada laboral remota					
13.	Utiliza usted el Wasahaap, zoom y Google meet para formalizar las comunicaciones durante su jornada laboral remota					
	Dimensión 3: Bienestar social	1	2	3	4	5
14.	Cuenta usted con seguridad emocional durante su jornada laboral remota					
15.	Cuenta usted con un ambiente agradable para realizar su jornada laboral remota					
16.	Cuenta usted con remuneraciones que cubre tus necesidades personales y familiares					
17.	Cuenta usted con bastante apoyo de sus superiores durante su jornada laboral remota					
18.	Cuenta usted con mucha libertad para ejecutar las actividades durante su jornada laboral remota.					

Questionario de calidad de vida profesional

Instrucciones Generales:

La encuesta a realizar es de carácter personal y anónimo.

Agradeceré brindar su respuesta con veracidad y transparencia a todas las preguntas en el presente cuestionario, que permitirá una aproximación científica de la realidad respecto al trabajo remoto y calidad de vida profesional en profesionales de una dirección de salud. Lima, 2022. Para responder las preguntas tomar en cuenta la siguiente escala:

Questionario de teleorientación

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

ÍTEMS		ESCALA				
Dimensión 1: carga de trabajo		1	2	3	4	5
1.	Consideras que su trabajo demanda una mayor cantidad de tareas.					
2.	El trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal					
3.	El trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores					
4.	Mantienes un ritmo de trabajo sostenido					
5.	Cometes errores en tus actividades asignadas en el trabajo					
6.	Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes.					
7.	Expones constantemente a fluidos corporales y accidentes punzocortantes					
8.	Tienes miedo a que pueda contraer alguna enfermedad en tu centro de trabajo					

	Dimensión 2: Apoyo directivo	1	2	3	4	5
9.	Tienes la posibilidad de ascender en mi trabajo					
10.	La remuneración que percibo es acorde a su trabajo					
11.	Recibes algún incentivo por tu labor					
12.	En tu trabajo estas en constantes capacitaciones para la mejoría de las tareas					
13.	Consideras que las capacitaciones que recibes le ayudan a mejorar la calidad de tu trabajo					
14.	El jefe reconoce tui esfuerzo y dedicación que realizas en tu trabajo					
15.	Tienes la posibilidad de expresar lo que sientes y piensas					
16.	El trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno					
17.	Recibes apoyo de tus jefes ante un problema que se presenta en el turno					
18.	Pides frecuentemente ayuda a tus jefes para poder hacer mis labores					
	Dimensión 3: Motivación interna	1	2	3	4	5
19.	Te sientes realizada/o profesionalmente					
20.	Te sientes satisfecha(o) con tu trabajo.					
21.	Sientes pasión, entrega y compromiso con tu trabajo					

Anexo 4. Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: JORNADA DE TRABAJO							Importante que el validador de las Sugerencias sea si o no la respuesta
1.	Realiza usted de forma remota las actividades programadas y coordinadas dentro de su horario asignado	X		X		X		
2.	Estima usted que trabajando remotamente se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral	X		X		X		
3.	Disfruta del tiempo de descanso instaurado durante su jornada laboral	X		X		X		
4.	Informa usted sus reposos médicos a la organización cada vez que los tiene, prevaleciendo su salud ante el trabajo remoto	X		X		X		
5.	Está usted al tanto de las medidas preventivas de seguridad y salud durante la ejecución del trabajo remoto	X		X		X		
6.	Ejecuta medidas preventivas para su salud y seguridad dentro del trabajo remoto.	X		X		X		
7.	Comparando el trabajo presencial con el remoto, considera usted que este último le otorga oportunidades de aumentar su productividad mejorando con ello su gestión.	X		X		X		
	Dimensión 2: Soporte laboral y tecnológico	Si	No	Si	No	Si	No	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

8.	Dispone usted de dispositivos electrónicos (celulares, laptops, tabletas, computador de escritorio) para realizar el trabajo remoto	X		X		X		
9.	Piensa usted que con el uso de herramientas tecnológicas de comunicación y proceso aumentas su productividad y mejoras tu gestión remota	X		X		X		
10.	Utiliza las redes sociales en su trabajo remoto.	X		X		X		
11.	Utiliza usted video llamadas para comunicarse con compañeros, clientes o proveedores.	X		X		X		
12.	Utiliza usted el correo electrónico para formalizar las comunicaciones durante su jornada laboral remota	X		X		X		
13.	Utiliza usted el Wasahaap, zoom y Google meet para formalizar las comunicaciones durante su jornada laboral remota	X		X		X		
	Dimensión 3: Bienestar social	Si	No	Si	No	Si	No	
14.	Cuenta usted con seguridad emocional durante su jornada laboral remota	X		X		X		
15.	Cuenta usted con un ambiente agradable para realizar su jornada laboral remota	X		X		X		
16.	Cuenta usted con remuneraciones que cubre tus necesidades personales y familiares	X		X		X		
17.	Cuenta usted con bastante apoyo de sus superiores durante su jornada laboral remota	X		X		X		

18.	Cuenta usted con mucha libertad para ejecutar las actividades durante su jornada laboral remota.	X		X		X		
-----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. GUIZADO OSCO, FELIPE **DNI: 31169557**
Especialidad del validador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN UCV
Numero celular: 966951739

9 de setiembre del 2022

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del **ANEXO 1** constructo.

MATRIZ DE

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



Firma del Experto Informante.

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Carga laboral							Importante que el validador de las Sugerencias sea si o no la respuesta
1.	Consideras que su trabajo demanda una mayor cantidad de tareas.	X		X		X		
2.	El trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal	X		X		X		
3.	El trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores	X		X		X		
4.	Mantienes un ritmo de trabajo sostenido	X		X		X		
5.	Cometes errores en tus actividades asignadas en el trabajo	X		X		X		
6.	Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes.	X		X		X		
7.	Expones constantemente a fluidos corporales y accidentes punzocortantes	X		X		X		
8.	Tienes miedo a que pueda contraer alguna enfermedad en tu centro de trabajo	X		X		X		
	Dimensión 2: Apoyo directivo	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Tienes la posibilidad de ascender en mi trabajo	X		X		X		
10.	La remuneración que percibo es acorde a su trabajo	X		X		X		
11.	Recibes algún incentivo por tu labor	X		X		X		
12.	En tu trabajo estas en constantes capacitaciones para la mejoría de las tareas	X		X		X		
13.	Consideras que las capacitaciones que recibes le ayudan a mejorar la calidad de tu trabajo	X		X		X		
14.	El jefe reconoce tui esfuerzo y dedicación que realizas en tu trabajo	X		X		X		
15.	Tienes la posibilidad de expresar lo que sientes y piensas	X		X		X		

16.	El trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno	X		X		X		
17.	Recibes apoyo de tus jefes ante un problema que se presenta en el turno	X		X		X		
18.	Pides frecuentemente ayuda a tus jefes para poder hacer mis labores	X		X		X		
	Dimensión 3: Motivación interna	Si	No	Si	No	Si	No	
19.	Te sientes realizada/o profesionalmente	X		X		X		
20.	Te sientes satisfecha(o) con tu trabajo.	X		X		X		
21.	Sientes pasión, entrega y compromiso con tu trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. GUIZADO OSCO, FELIPE **DNI:** 31169557

Especialidad del validador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN UCV

Numero celular: 966951739

9 de setiembre del 2022



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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del **ANEXO 1** constructo. -----

Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE

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.

TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: JORNADA DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	Importante que el validador de las Sugerencias sea sí o no la respuesta
19.	Realiza usted de forma remota las actividades programadas y coordinadas dentro de su horario asignado	X		X		X		
20.	Estima usted que trabajando remotamente se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral	X		X		X		
21.	Disfruta del tiempo de descanso instaurado durante su jornada laboral	X		X		X		
22.	Informa usted sus reposos médicos a la organización cada vez que los tiene, prevaleciendo su salud ante el trabajo remoto	X		X		X		
23.	Está usted al tanto de las medidas preventivas de seguridad y salud durante la ejecución del trabajo remoto	X		X		X		
24.	Ejecuta medidas preventivas para su salud y seguridad dentro del trabajo remoto.	X		X		X		
25.	Comparando el trabajo presencial con el remoto, considera usted que este último le otorga oportunidades de aumentar su productividad mejorando con ello su gestión.	X		X		X		
	Dimensión 2: Soporte laboral y tecnológico	Si	No	Si	No	Si	No	

26.	Dispone usted de dispositivos electrónicos (celulares, laptops, tabletas, computador de escritorio) para realizar el trabajo remoto	X		X		X		
27.	Piensa usted que con el uso de herramientas tecnológicas de comunicación y proceso aumentas su productividad y mejoras tu gestión remota	X		X		X		
28.	Utiliza las redes sociales en su trabajo remoto.	X		X		X		
29.	Utiliza usted video llamadas para comunicarse con compañeros, clientes o proveedores.	X		X		X		
30.	Utiliza usted el correo electrónico para formalizar las comunicaciones durante su jornada laboral remota	X		X		X		
31.	Utiliza usted el Wasahaap, zoom y Google meet para formalizar las comunicaciones durante su jornada laboral remota	X		X		X		
	Dimensión 3: Bienestar social	Si	No	Si	No	Si	No	
32.	Cuenta usted con seguridad emocional durante su jornada laboral remota	X		X		X		
33.	Cuenta usted con un ambiente agradable para realizar su jornada laboral remota	X		X		X		
34.	Cuenta usted con remuneraciones que cubre tus necesidades personales y familiares	X		X		X		
35.	Cuenta usted con bastante apoyo de sus superiores durante su jornada laboral remota	X		X		X		
36.	Cuenta usted con mucha libertad para ejecutar las actividades durante su jornada laboral remota.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. IBARGUEN CUEVA, FRANCIS DNI: 09637865

Especialidad del validador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN UCV

Numero celular: 948401669

15de setiembre del 2022

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del **ANEXO 1** constructo.

MATRIZ DE

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



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Carga laboral	Si	No	Si	No	Si	No	Importante que el validador de las Sugerencias sea si o no la respuesta
22.	Consideras que su trabajo demanda una mayor cantidad de tareas.	X		X		X		
23.	El trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal	X		X		X		
24.	El trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores	X		X		X		
25.	Mantienes un ritmo de trabajo sostenido	X		X		X		
26.	Cometes errores en tus actividades asignadas en el trabajo	X		X		X		
27.	Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes.	X		X		X		
28.	Expones constantemente a fluidos corporales y accidentes punzocortantes	X		X		X		
29.	Tienes miedo a que pueda contraer alguna enfermedad en tu centro de trabajo	X		X		X		
	Dimensión 2: Apoyo directivo	Si	No	Si	No	Si	No	
30.	Tienes la posibilidad de ascender en mi trabajo	X		X		X		
31.	La remuneración que percibo es acorde a su trabajo	X		X		X		
32.	Recibes algún incentivo por tu labor	X		X		X		
33.	En tu trabajo estas en constantes capacitaciones para la mejoría de las tareas	X		X		X		
34.	Consideras que las capacitaciones que recibes le ayudan a mejorar la calidad de tu trabajo	X		X		X		
35.	El jefe reconoce tui esfuerzo y dedicación que realizas en tu trabajo	X		X		X		
36.	Tienes la posibilidad de expresar lo que sientes y piensas	X		X		X		
37.	El trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas	X		X		X		

	que susciten durante el turno							
38.	Recibes apoyo de tus jefes ante un problema que se presenta en el turno	X		X		X		
39.	Pides frecuentemente ayuda a tus jefes para poder hacer mis labores	X		X		X		
	Dimensión 3: Motivación interna	Si	No	Si	No	Si	No	
40.	Te sientes realizada/o profesionalmente	X		X		X		
41.	Te sientes satisfecha(o) con tu trabajo.	X		X		X		
42.	Sientes pasión, entrega y compromiso con tu trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Aplicable**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Aplicable**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **IBARGUEN CUEVA, FRANCIS** **DNI: 09637865**

Especialidad del validador: **DOCENTE DE INVESTIGACIÓN UCV**

Numero celular: **948401669**

15 de setiembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del **ANEXO 1** constructo.

MATRIZ DE

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



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: TRABAJO REMOTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: JORNADA DE TRABAJO							Importante que el validador de las Sugerencias sea si o no la respuesta
37.	Realiza usted de forma remota las actividades programadas y coordinadas dentro de su horario asignado	X		X		X		
38.	Estima usted que trabajando remotamente se cumple con los horarios establecidos en su jornada laboral	X		X		X		
39.	Disfruta del tiempo de descanso instaurado durante su jornada laboral	X		X		X		
40.	Informa usted sus reposos médicos a la organización cada vez que los tiene, prevaleciendo su salud ante el trabajo remoto	X		X		X		
41.	Está usted al tanto de las medidas preventivas de seguridad y salud durante la ejecución del trabajo remoto	X		X		X		
42.	Ejecuta medidas preventivas para su salud y seguridad dentro del trabajo remoto.	X		X		X		
43.	Comparando el trabajo presencial con el remoto, considera usted que este último le otorga oportunidades de aumentar su productividad mejorando con ello su gestión.	X		X		X		
	Dimensión 2: Soporte laboral y tecnológico	Si	No	Si	No	Si	No	
44.	Dispone usted de dispositivos electrónicos (celulares, laptops, tabletas,	X		X		X		

	computador de escritorio) para realizar el trabajo remoto							
45.	Piensa usted que con el uso de herramientas tecnológicas de comunicación y proceso aumentas su productividad y mejoras tu gestión remota	X		X		X		
46.	Utiliza las redes sociales en su trabajo remoto.	X		X		X		
47.	Utiliza usted video llamadas para comunicarse con compañeros, clientes o proveedores.	X		X		X		
48.	Utiliza usted el correo electrónico para formalizar las comunicaciones durante su jornada laboral remota	X		X		X		
49.	Utiliza usted el Wasahaap, zoom y Google meet para formalizar las comunicaciones durante su jornada laboral remota	X		X		X		
	Dimensión 3: Bienestar social	Si	No	Si	No	Si	No	
50.	Cuenta usted con seguridad emocional durante su jornada laboral remota	X		X		X		
51.	Cuenta usted con un ambiente agradable para realizar su jornada laboral remota	X		X		X		
52.	Cuenta usted con remuneraciones que cubre tus necesidades personales y familiares	X		X		X		
53.	Cuenta usted con bastante apoyo de sus superiores durante su jornada laboral remota	X		X		X		
54.	Cuenta usted con mucha libertad para ejecutar las actividades durante su jornada remota	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. BERMUDEZ RAMÍREZ, NORMA VICTORIA DNI: 07267928

Especialidad del validador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN UCV

Numero celular: 927017608

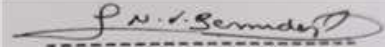
15de setiembre del 2022

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del **ANEXO 1** constructo.

MATRIZ DE

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



Dra. Norma Victoria
Bermúdez Ramírez

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Carga laboral	Si	No	Si	No	Si	No	Importante que el validador de las Sugerencias sea si o no la respuesta
43.	Consideras que su trabajo demanda una mayor cantidad de tareas.	X		X		X		
44.	El trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal	X		X		X		
45.	El trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores	X		X		X		
46.	Mantienes un ritmo de trabajo sostenido	X		X		X		
47.	Cometes errores en tus actividades asignadas en el trabajo	X		X		X		
48.	Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes.	X		X		X		
49.	Expones constantemente a fluidos corporales y accidentes punzocortantes	X		X		X		
50.	Tienes miedo a que pueda contraer alguna enfermedad en tu centro de trabajo	X		X		X		
	Dimensión 2: Apoyo directivo	Si	No	Si	No	Si	No	
51.	Tienes la posibilidad de ascender en mi trabajo	X		X		X		
52.	La remuneración que percibo es acorde a su trabajo	X		X		X		
53.	Recibes algún incentivo por tu labor	X		X		X		
54.	En tu trabajo estas en constantes capacitaciones para la mejoría de las tareas	X		X		X		
55.	Consideras que las capacitaciones que recibes le ayudan a mejorar la calidad de tu trabajo	X		X		X		
56.	El jefe reconoce tui esfuerzo y dedicación que realizas en tu trabajo	X		X		X		
57.	Tienes la posibilidad de expresar lo que sientes y piensas	X		X		X		

58.	El trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno	X		X		X		
59.	Recibes apoyo de tus jefes ante un problema que se presenta en el turno	X		X		X		
60.	Pides frecuentemente ayuda a tus jefes para poder hacer mis labores	X		X		X		
	Dimensión 3: Motivación interna	Si	No	Si	No	Si	No	
61.	Te sientes realizada/o profesionalmente	X		X		X		
62.	Te sientes satisfecha(o) con tu trabajo.	X		X		X		
63.	Sientes pasión, entrega y compromiso con tu trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. IBARGUEN CUEVA, FRANCIS DNI: 09637865

Especialidad del validador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN UCV

Numero celular: 948401669

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del **ANEXO 1** constructo.

MATRIZ DE

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



Anexo 5. Prueba piloto

VARIABLE INDEPENDIENTE: TRABAJO REMOTO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
T1	65,86	110,229	,626	,923
T2	65,81	109,362	,725	,921
T3	65,38	117,648	,361	,929
T4	65,33	111,733	,667	,923
T5	65,24	116,390	,450	,927
T6	65,19	117,062	,518	,926
T7	65,14	112,029	,720	,922
T8	65,43	111,557	,799	,921
T9	66,24	109,990	,548	,926
T10	66,29	106,614	,625	,924
T11	66,00	102,600	,725	,922
T12	66,43	101,957	,828	,918
T13	65,71	109,114	,767	,920
T14	65,81	110,562	,497	,928
T15	65,57	107,957	,787	,920
T16	65,52	112,962	,692	,923
T17	65,62	112,948	,579	,925
T18	65,33	116,433	,475	,927

VARIABLE DEPENDIENTE: CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	21

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C1	73,10	88,090	-,185	,830
C2	73,62	84,548	,009	,831
C3	73,05	87,348	-,130	,829
C4	73,57	83,457	,121	,821
C5	73,76	88,090	-,158	,837
C6	73,05	90,048	-,343	,834
C7	72,90	75,890	,690	,796
C8	73,19	76,862	,669	,798
C9	74,10	73,290	,610	,796
C10	74,14	70,229	,702	,788
C11	73,81	71,462	,574	,797
C12	74,19	69,562	,751	,785
C13	73,52	74,362	,701	,793
C14	73,57	74,357	,522	,801
C15	73,29	75,414	,615	,797
C16	73,24	78,290	,583	,802
C17	73,38	76,848	,569	,801
C18	73,10	77,190	,655	,799
C19	72,86	86,429	-,066	,828
C20	74,24	75,390	,595	,798
C21	75,10	77,690	,412	,807

Anexo 6. Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	,298	125	,000	,788	125	,000
Calidad de vida profesional	,278	125	,000	,797	125	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

EsSalud Comprometidos contigo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

NOTA N^o- 231- DP C-HI-RAMOQ-ESSALUD-2022

DR. JORGE LUIS CASTRO TORRES

DIRECTOR HOSPITAL II ILO

EsSalud

ILO

ASUNTO:

APLICACIÓN DE ENCUESTAS: DOCUMENTO PRESENTADO 05/10/2022
Presentado por la Lic. MARIBEL YESENIA NAVARRO REFERENCIA remite lo siguiente:

Es grato dirigirme a su Despacho con la finalidad de saludarlo, así como también En atención a la solicitud SOSA, con fecha 05 Octubre del año en curso, documento por el cual solicita la realización de encuestas a los trabajadores de nuestra IPRESS, para elaboración de Tesis.

Es necesario indicar que, la procedencia del manejo de Información con fines académicos, son proporcionados a los alumnos de las Universidades e Institutos Superiores que cuenten CONVENIO MARCO SUCRITO CON ESSALUD, como es el caso de la Universidad Cesar Vallejo, por lo que es procedente la solicitud presentada, resaltado que el resultado de la investigación será otorgado a nuestra Institución

Sin otro particular me despido de su Despacho reiterándole mis cordiales saludos, así como también agradeciendo por anticipado la atención prestada.

ATTE.



ABG. HUMBERTO JAZAYAPAY
REFE DIV. PLANEAM. Y CALIDAD
C.M. 600
Hospital II de RAMOQ
EsSalud



NIT 2997-2022-2953

Urbanización Capillune R-16 SiempreCentro Poblado
"San Francisco"

www.essalud.gob.pe con el pueblo

CONSENTIMIENTO INFORMADO (*)

Título de la investigación: El trabajo remoto en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022

Investigador (a): Maribel Yesenia Navarro Sosa

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada: El trabajo remoto en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022, cuyo objetivo general de la investigación es: Determinar la influencia entre el trabajo remoto y la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022.

Esta investigación es desarrollada por estudiante de la escuela o programa académico de Gestión de los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo, filial Lima Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación:

Es determinar la influencia del trabajo remoto en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo 2022., y qué hacer para mejorar, motivar y/o fortalecer su calidad de vida profesional de los profesionales.

Procedimiento

Si usted decide que el área o servicio participará en la investigación se menciona el procedimientos de estudio:

Se realizará una encuesta, donde algunas preguntas a marcar con “x” o “√” cuya investigación lleva como título: El trabajo remoto en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022

1. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará vía Google forms. Las respuestas al cuestionario serán codificadas automáticamente por números, según culminación y envío del formato, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora:

(Apellidos y Nombres) _____

_____teléfono:_____.

email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar a la dirección de salud en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario google.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El trabajo remoto en la calidad de vida profesional de los trabajadores en un hospital de Ilo, 2022", cuyo autor es NAVARRO SOSA MARIBEL YESENIA, 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, 16 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 16- 12-2022 21:24:22

Código documento Trilce: TRI - 0492155