



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Trabajo remoto y su influencia en la calidad de vida laboral del
personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Trujillo Villanueva, Anaís Elena (orcid.org/ 0009-0002-3328-0363)

ASESOR(ES):

Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliano (orcid.org/ 0000-0002-1825-9542)

Dr.. Méndez Gastañadui, Alfredo Nicanor(orcid.org/ 0000-0002-7154-5281)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Queridos papá y mamá, no hay palabras para describir lo mucho que los quiero, su apoyo en cada decisión que he tomado ha sido gracias a sus consejos y experiencias que han forjado en mí ser una persona con buenos valores y principios. Les dedico esta tesis para que yo pueda tener éxito en la vida y darles lo mejor.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por su infinita paciencia, luz y guía en mi vida. Y a mis queridos padres, por ser mi fuente de inspiración, motivación y confianza. Gracias por enseñarme el valor de la perseverancia, por sus palabras de aliento y brindarme todo su apoyo incondicional para alcanzar mis metas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto y su influencia en la calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023", cuyo autor es TRUJILLO VILLANUEVA ANAÍS ELENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

TRUJILLO, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO DNI: 33335378 ORCID: 0000-0002-1825-9542	Firmado electrónicamente por: HMARQUEZY el 03- 08-2023 12:40:10

Código documento Trilce: TRI - 0636497



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TRUJILLO VILLANUEVA ANAÍS ELENA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo remoto y su influencia en la calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
TRUJILLO VILLANUEVA ANAÍS ELENA DNI: 72810925 ORCID: 0009-0002-3328-0363	Firmado electrónicamente por: ATRUJILLOV1 el 15- 09-2023 11:37:52

Código documento Trilce: INV - 1291839

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	vi
Índice de Tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1.Tipo y diseño de Investigación	12
3.2.Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra,muestreo y unidad de analisis	14
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5.Procedimiento.....	16
3.6.Método de análisis de los datos.....	16
3.7.Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de normalidad.....	18
Tabla 2 Prueba de correlación de Spearman entre trabajo remoto y calidad de vida.....	18
Tabla 3 Nivel de frecuencias de la variable Trabajo remoto.....	19
Tabla 4 Frecuencias de la variable calidad de vida.....	20
Tabla 5 Prueba de correlación de Spearman del trabajo remoto con las dimensiones de la calidad de vida.....	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Esquema del diseño de investigación</i>	13
---	----

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del Trabajo remoto en la calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023. La investigación fue aplicada, con enfoque cuantitativo, con un nivel de investigación correlacional-causal y de diseño no experimental. La población muestral estuvo constituida por 70 colaboradores bajo muestreo no probabilístico por conveniencia. En la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, que fue validada mediante juicio de expertos y su confiabilidad fue establecida por el Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que el 74.3% de los colaboradores perciben que el trabajo remoto es regular, así mismo para la calidad de vida laboral un 91.4% considera que es mala. Concluyendo que, el trabajo remoto influye de manera negativa en la calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023, por cuanto, a medida que aumente la eficiencia de un trabajador en modalidad remota, su calidad de vida disminuirá, es decir ambas variables tienen una relación moderada inversa (p -valor <0.01).

Palabras Clave: Trabajo remoto, calidad de vida laboral, eficiencia.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the influence of remote work and the quality of working life of the personnel of an outsourcing consultancy in Lima, 2023. The type of research was applied with a quantitative approach, at a correlational-causal level. The sample population consisted of 70 employees under probabilistic sampling for convenience. The survey was used as a technique and as instruments, two questionnaires were used for the variable remote work and quality of work life. Within the findings, it was determined that 74.3% of the collaborators perceive that remote work is regular, likewise for the quality of working life, 91.4% consider it to be bad. Therefore, it was concluded that remote work and the quality of work life have a moderate inverse relationship ($p\text{-value} < 0.019$), as well as their dimensions, that is, as a worker is more efficient in remote work, their quality of life will be bad.

Keywords: Remote work, quality of work life, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

Debido a la aparición del Covid-19 en noviembre del 2019. La Organización Mundial de la Salud –[OMS] decreto en marzo del año 2020, pandemia mundial, el cual trajo consigo la dificultades desde el entorno de la salud y lo económico en todo el mundo. Para impedir la propagación del virus, los gobiernos nacionales de todos los países decretaron medidas para aminorar el avance de la pandemia. En Perú, a través del Decreto Supremo N° 044-2020- PCM, se declaró Emergencia nacional y se ordenó el aislamiento social obligatorio (cuarentena).

En el mundo laboral, las empresas adoptaron nuevas medidas que les permitiera tener una gestión eficiente al momento de ejecutar las labores respectivas, donde integrar los recursos tecnológicos en las actividades, fortaleció el trabajo remoto. Según La organización Internacional del Trabajo [OIT] (2019), señaló que el trabajo puede realizarse a distancia, es decir, trabajar desde casa. En nuestro país, el poder Ejecutivo, emitió decretos de urgencia, que regula el trabajo remoto, con la intención de prevenir la propagación del coronavirus y permitir continuar la prestación de servicios, en un nuevo escenario de ubicación física del trabajador, siendo desde su domicilio. (Karácsony,2021)

El trabajo remoto le brinda al trabajador la oportunidad de continuar brindando sus servicios sin dejar de ser productivo; organizando su tiempo dedicado al trabajo, realizando sus actividades ordinarias y domésticas como son las tareas del hogar y el tiempo en familia, reduciendo costos y presupuestos, conserva el medio ambiente y la sostenibilidad, origina propósitos definidos; por lo tanto, incrementa la productividad, mejora la forma de trabajar y trae consigo la innovación.

Pero, a pesar de todos las cualidades y beneficios que brinda, este nuevo escenario también generó nuevas problemáticas como: ausencia de equipos de cómputo apropiados, falta de capacitación de herramientas tecnológicas, el desarraigo del ambiente laboral físico, jornadas laborales prolongadas, uso de servicios domésticos como la energía eléctrica e

internet, falta de interacción entre colaboradores, sensación de aislamiento y dificultad para salir del ambiente virtual, lo que puede afectar en el desenvolvimiento y en los logros alcanzados por los colaboradores en las tareas asignadas, debido a que el nuevo centro laboral, ahora se comparte con la vida privada, cargando el espacio de vida laboral, afectando la calidad de vida, provocando el desgaste físico y salud mental/emocional.

Para nuestro caso de estudio, una empresa de consultoría outsourcing de recursos humanos ubicado en la ciudad de Lima, cuenta con una excelente experiencia gerencial orientada a ayudar a las empresas a avanzar en su desarrollo y materializar su visión de negocio, está integrada por más de 170 profesionales altamente calificados en diversas áreas, lo que permite un enfoque de servicio personalizado, brindando soluciones efectivas a sus clientes. Antes de la aparición del Covid-19, los trabajadores realizaban sus labores de manera presencial desde las 9:00 am a 6:00 pm de lunes a viernes. Pues mantenían contacto permanente entre ellos, ya que la comunicación e interacción en la empresa era de todos los días y compartían actividades y proyectos en conjunto.

En vista de la pandemia, la empresa como respuesta opto por implementar la modalidad de trabajo remoto, lo cual obligó a los trabajadores adaptar sus domicilios a centros de trabajo que hasta la actualidad se sigue manejando. Este nuevo escenario permitió a los colaboradores continuar sus servicios laborales, ahorrando costos y tiempo. Sin embargo, esto generó que empezarán a sentir estrés laboral, sobrecarga de trabajo, falta de autocontrol, aislamiento social, inseguridad, dificultad en desconectar, sensación de soledad por la falta de interacción e integración con sus compañeros de trabajo, no sintiéndose satisfechos, como consecuencia afectando su calidad de vida laboral, al no poder deslindar lo personal con lo laboral, al compartir un nuevo centro de actuación el hogar.

Por lo cual se plantea el problema general de la investigación: ¿De qué manera el trabajo remoto influye en la calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023?. Además, se planteó los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de trabajo remoto que

presenta el personal de una consultoría outsourcing?, ¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral que presenta el personal de una consultoría outsourcing en Lima?, ¿De qué manera el trabajo remoto influye en las dimensiones de la calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima?

El trabajo se justifica en el estudio de teorías de los autores González, et. al. (2021), Lazo (2020), Quiroz y Beltrán (2021) en relación a las variables del trabajo remoto y calidad de vida laboral, ya que son necesarias para el éxito en la organización, las cuales son estudiadas por el departamento de RRHH, ya que busca contribuir el bienestar físico, emocional, mental y económica de los empleados,

Bajo el aspecto practico los resultados permitieron comprender la problemática, puesto que los colaboradores empezaron a sentir estrés laboral, sobrecarga de trabajo, horarios de trabajo prolongados, falta de autocontrol, dificultad para desconectar, aislamiento social, como consecuencia, afectando su calidad de vida laboral, al no saber como deslindar lo personal con lo profesional, lo que permite la solución a los problemas observados y permitirá ser base para trabajos posteriores.

La justificación metodológica de la investigación se aportó con los instrumentos de validación que comprobó su confiabilidad para recoger la información que permitirá recoger datos pertinentes para la investigación.

La realización de la investigación tiene un impacto social, ya que las empresas y sus trabajadores se benefician con la mejora del trabajo remoto, ahorrando costos, reduciendo cambios en el personal y aumenta la calidad de vida laboral en colaboradores, permitiéndoles trabajar en un entorno seguro y agradable desde la comodidad de su hogar.

Ese mismo orden, se planteó el objetivo general: Determinar la influencia trabajo remoto en la calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023. Siendo los objetivos específicos: 1) Identificar el nivel de trabajo remoto del personal, 2) Identificar el nivel de la calidad de vida laboral del personal, 3) Describir como influye el trabajo remoto en las dimensiones de calidad de vida laboral.

Por otro lado, se planteó la siguiente hipótesis general: El trabajo remoto influye de manera negativa en la calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Con finalidad de contribuir en la investigación que se presenta, se recopilan los antecedentes internacionales que se redactan a continuación:

Cárdenas y González (2022) en la investigación, tuvo como objetivo relacionar los factores psicosociales del teletrabajo y la calidad de vida. Se concluyo, que los factores que están presentes en la calidad de vida laboral corresponden a contextos de vida y agrado, relacionados con el estado físico y psico emocional de los empleados y están influenciados por las relaciones entre pares, además del estrés y el ritmo de trabajo.

Córdova (2021) en la Tesis, tuvo como objetivo analizar el impacto del teletrabajo en la calidad de vida del personal administrativo, llego a la conclusión, que el teletrabajo es un mecanismo de trabajo viable durante la emergencia sanitaria, que implicaba realizar las tareas desde un nuevo escenario la casa. Sin embargo, la práctica óptima requiere ciertos elementos que tanto los directores empresariales y colaboradores tienen que cumplir para obtener una adecuada calidad de vida y valorar las responsabilidades caseras, familiares, recreativas y profesionales.

Quiroz y Beltrán (2021) en el artículo sobre calidad de vida laboral y los efectos colaterales, tuvo como objetivo realizar una evaluación de la calidad de vida laboral y los efectos colaterales del coronavirus en colaboradores. Los resultados evidencian que la media general de 4.55, instaura límites para efectuar maniobras centradas en mejorar la calidad de vida laboral como lo son, soporte institucional con 4.46, seguridad salarial con 3.42 y trabajo en casa con 4.37.

Rodríguez (2019) en el artículo sobre riesgos que afectan la calidad de vida de los trabajadores, tuvo como objetivo identificar los riesgos que afectan la productividad y la calidad de vida laboral de los empleados. Los beneficios del teletrabajo en una organización solo se pueden sentir si el teletrabajo se implementa correctamente y tiene un método de gestionar

riesgos, mejorando los beneficios económicos, profesionales y personales de los colaboradores.

Fernández (2021) en el artículo el trabajo a distancia en España, el analizar de manera preventiva los aspectos que han dado origen a condiciones centradas en la precariedad de las decisiones en las actuaciones laborales como el empleo de artículos caseros en la creación de ambientes laborales compartidos con las acciones propias familiares, generando una modalidad laboral distinta ocasionado riesgos y particularidades.

Con respecto a los antecedentes nacionales, Cardoza y Orosco (2021) en la investigación, tuvo como objetivo determinar la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral, el cual llegaron a la conclusión que la calidad de vida laboral será mejor en función a la correcta aplicación del trabajo a distancia. La metodología fue descriptiva, donde el sentimiento de neutralidad es preocupante pues no se encontraron resultados donde ambas variables encaminen a conocer las bondades o limitaciones del teletrabajo y la calidad de vida laboral.

Moya (2021) en la Tesis, tuvo como objetivo determinar la influencia del teletrabajo en la mejora de calidad de vida. La metodología fue descriptiva donde se concluyó que hay influencia entra las variables así mismo esto es reafirmado por el 86 % de los participantes quienes consignan que el teletrabajo, si ayuda a mejorar la productividad empresarial y profesional.

Gonzales (2021) en la Tesis, tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral. La metodología fue descriptivo correlacional, donde se concluye la relación entre las variables con una ponderación de 0.002.

Lazo (2020) en el artículo sobre teletrabajo y calidad de vida laboral, tuvo como objetivo determinar la relación del teletrabajo y la calidad

de vida laboral. La metodología fue descriptivo correlacional, se concluye que hay relación directa y altamente significativa ($r_s=0.639$)

Dentro del marco teórico, la teoría del conectivismo, está en función al conocimiento en entornos digitales, donde Montoya et al. (2019) manifiesta que fue planteado pues pretendía identificar los alcances que ha tenido la tecnología en el mundo actual especialmente en la manera de vivir, de comunicarse y aprender. La forma de conectar entre las personas está en función al conocimiento y la forma de cognición que cada individuo, ahora el conectivismo examina los elementos de la teoría del caos, redes neuronales, la complejidad y la autoorganización. Así mismo emplea la tecnología como mecanismo de expansión cerebral al alcance del conocimiento y del aprendizaje, como mecanismo integrador en favor de elevar las potencialidades humanas.

El trabajo remoto según Chuco et.al. (2021), Refulio y Rojas (2022), Ramirez y Chuquillanqui (2017) presenta la particularidad de poder brindar un alcance de simplificación de las labores empresariales desde la comodidad del hogar u otro espacio distinto al centro de labores (Vélez, 2013). Según Statista (2020) en México un 72% de la PEA laboran desde su casa, asimismo, la Organización de las Naciones Unidas (2021) indica que en América Latina y el Caribe, el trabajo remoto tenía a 23 millones de personas trabajando desde su hogar durante la pandemia de Covid-19, representando un 20 y 30% de los asalariados de América Latina, comparado con un 3% antes de la pandemia. En la actualidad el trabajo remoto ha hecho que los empleos y los negocios continúen operando, abriendo un escenario de oportunidades y desafíos para el mundo, en Perú según Delgado (2020) se consideró como disposición temporal por el estado de emergencia, donde Valencia (2004) señala la importancia de políticas regulatorias para optimizar un buen gobierno electrónico del trabajo, rescatando la importancia de establecer un modelo de teletrabajo en beneficio del bienestar social (Ramirez, 2014), las mismas normadas según el Decreto de urgencia N.º 009-2015 (2015), modalidad de regular en trabajo en el Perú.

La modalidad del trabajo remoto según Martin y MacDonnell, (2012) y Martínez (2012) es una alternativa con beneficios positivos, se describe un entorno profesional en que los trabajadores reportan sus actividades laborales desde su domicilio o en cualquier lugar fuera de la oficina física de la empresa. Esta modalidad de trabajo tiene carácter de subordinación por parte del empleador en donde se realiza a través de equipos informáticos como computadora, laptop, teléfono celular, internet, entre otras, sin embargo, se necesita mantener un adecuado clima para mejorar la productividad. (Pilligua & Arteaga,2020)

La OIT (2019) lo denomina Trabajo a Distancia el cual se apoya a través de los medios tecnológicos que permiten la comunicación constante entre la empresa y el trabajador. En este sentido, el trabajo remoto es una forma de trabajo a distancia, trabajo temporal y trabajo alternativo, que permite a los trabajadores laborar mientras permanecen en casa, donde Lunde, et al. (2022), manifiesta que las decisiones adoptadas están en función a medidas de progreso tecnológico, así como medida de retención del personal. (Leite, et. al.(2020)

En nuestro país, el decreto supremo N° 008-2020-SA (2020) señala al trabajo remoto como alternativa de la actividad laboral para que los trabajadores puedan continuar desde casa o aislamiento domiciliario. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), indica que es una nueva forma de prestación de servicios que permite al trabajador realizar su trabajo desde su casa o en algún lugar aislado, sin necesidad de acudir a su lugar de trabajo. Sin embargo, Caman (2020) menciona que el hecho de implementar el trabajo remoto en Perú, las empresas deben procurar el cumplimiento de la desconexión digital en el ámbito laboral, es decir, implementado jornadas tanto para el trabajador como la empresa, el cual prevendrá el estrés, cansancio, depresión, poca productividad y otros factores que afecten al colaborador.

Según los sustentado por Surugiu & Mazilescu (2018) las dimensiones de la variable trabajo remoto: indica que aquellos que lo

aplican deben de tener habilidades digitales propias en el uso de herramientas tecnológicas, puesto que esto origina una mejora de los beneficios y oportunidades en el trabajo al manejarlos y dominarlos.

Por su parte Optimización de procesos debe estar sujeto a que el empleador en función al artículo 19 del Decreto de Urgencia N° 026-2020-EF, brinde las garantías de la continuidad laboral. Sin embargo el rol fundamental de la capacitación en función el Decreto Supremo-No.10-2020-TR (2020), consigna que si se emplea diversos mecanismo tecnológicos , la empresa debe salvaguardar la integridad de los mismos al proveer de capacitaciones que le den el soporte en el uso correcto, así mismo la responsabilidad de capacitar está a cargo del empleador en función a algunas especificaciones de índole legal o de compensación de gastos ocurridos en la prestación de un servicio con recursos distintos a lo brindados por la empresa.

Con respecto la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, género que las empresas tengan que desarrollar de un momento a otras estrategias, muchas veces afectando la cultura organizacional que no estaba acorde a las exigencias de la coyuntura, sin embargo, frente a la continuidad laboral desde el enfoque remoto, fue necesario reforzar el espíritu de pertenencia entre empleados para conservar el compromiso. Según State of Remote Work (2020), el mayor reto de toda cultura organizacional en estas condiciones de trabajo remoto fue de comunicar y mantener una motivación que permita estar acorde a las exigencias, según el despliegue de recursos asignados en pro de mantener los principios empresariales.

En cuanto a la variable Calidad de vida laboral Sirgy et. al. (2001) es hablar del bienestar de los empleados, fundamentado en el agrado del empleado ante diversas situaciones, que requieran el empleo de diversos recursos para la optimización de su labor. Para Christen et al. (2006) es sentir atracción, emoción, desafío al logro en el trabajo, reforzado con altos niveles de adaptabilidad al trabajo (Torres y Tomas, 2002), por lo cual para mejorar los resultados Ureña y Castro (2009) los resultados mostraron que es prioritario formular diversos programas que beneficien y mejoran la

apreciación de la calidad de vida, sin embargo, Cheung y Tang (2009) consideran que una mala calidad de vida merma la actuación entre el trabajo y la familia, al despersonalizar el ambiente de trabajo y perder el sentido de pertenencia.(Vera, Chávez y Quintana, 2013)

Por su parte la teoría de calidad de vida laboral, está muy ligado a la Teoría de los Dominios propuesta por Olson y Barnes (1982), quienes consideran que esta en función a evaluar la satisfacción en las diversas experiencias que afrontan los individuos desde diferentes frentes: familiar, personal, laboral, así como en la construcción de bienestar, centrado en vivir, educar, profesar un credo, entre otras. (Andrews & Whitney, 1974; Campbell, Converse & Rodger, 1976).

Guerrero et. al. (2018) considera a las relacionadas con el bienestar, salud física, psicológica y motivación. Tenemos que considerar que los seres humanos son susceptibles a los aspectos físicos, como el ambiente donde trabajan, emocionales, como la relación familiar, puesto que la ruptura de este equilibrio puede generar un problema en la calidad de vida y tener complicaciones mencionadas por Cruz y Rosales (2022), mientras que para Baitul (2012) consigna opiniones dadas por los colaboradores quienes expresaron su nivel agrado o desagrado hacia su entorno de trabajo, sin embargo, Grimaldo (2011) en su estudio considera que los encuestados manifiestan una buena calidad de vida laboral, resultados que coinciden con las expectativas que presentan. (Hidalgo, 2008).

Desde el enfoque laboral, Singh y Kumar (2010). se denomina calidad de vida al concepto y filosofía de la organización del trabajo para incrementar la eficiencia, productividad y condiciones de los empleados. Es decir, la calidad de vida laboral (CVL) ha evolucionado al ser un aspecto importante, que incide en la eficiencia y productividad organizacional en el desempeño y en la motivación de los integrantes (Palma,2000,2005); apoyado por la creación de relaciones de trabajo favorables para desarrollar y fortalecer al personal (Durán, 2020). A su vez Pérez (2020) indica que las características resaltantes están en función a la productividad obtenida y combinada entre lo laboral y persona, así como el desempeño

de un trabajo estimulante y desafiante; sueldo, prestaciones y aportaciones; oportunidades de formación y crecimiento laboral; entorno seguro y agradable, fortalecer el poder decisorio y el agrado laboral en su vida personal. (Eileen,2017)

Las dimensiones empleadas para el estudio parten del empleo de la Calidad de Vida de Olson y Barnes (1982): dimensión Bienestar económico, en función a los recursos materiales que satisfacen aspectos económicos de la persona, dimensión Amigos la interacción que mantienen compartiendo actividades comunes, dimensión Vecindario y comunidad los espacios de interacción y recreación , dimensión Vida familiar y hogar, como interactúa y comparte sus tiempos con su familia, dimensión pareja la interacción con su vida de pareja en función a las emociones , dimensión Ocio como distribuye sus momentos de espacios libres de la presión laboral, la dimensión medios de comunicación como siente que los medios de comunicación contribuyen a su vida , dimensión religión el tiempo dedicado a su creencia religiosa y la dimensión salud en función a como cuida su vida y como afecta a su rendimiento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

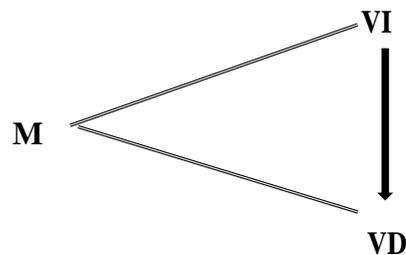
El estudio fue de tipo aplicada según Hernández y Mendoza (2018) ya que tiene como objetivo aplicar conocimientos en la resolución de problemas que nos ayuden a conocer mejor el ambiente entre las variables de estudio.

3.1.2 Diseño de investigación:

Diseño fue no experimental, pues no se manipularon variables, corte transversal, el nivel fue descriptivo correlacional-casual, puesto que tuvo como objetivo describir relaciones de causa efecto entre las variables, con enfoque cuantitativo, al emplear variables con expresiones y medidas numéricas para encontrar posible respuesta el problema. (Kerlinger y Lee, 2002)

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Dónde:

M: Muestra

VI: observación del trabajo remoto

VD: observación de la calidad de vida laboral

I: Influencia

3.2. Variables y Operacionalización

Variable Independiente: Trabajo remoto

Definición conceptual: La Organización Internacional del Trabajo (2019) Trabajo a Distancia, el cual se apoya a través de los medios tecnológicos que permiten la comunicación constante entre la empresa y el trabajador. En este sentido, el trabajo remoto es una forma de trabajo a distancia, trabajo temporal y trabajo alternativo, que permite a los trabajadores laborar mientras permanecen en casa.

Definición operacional: La variable se analizará con 04 dimensiones y se medirá con un cuestionario de 30 preguntas aplicado a toda la población de estudio.

Dimensiones: Capacitación, optimización de procesos, herramientas tecnológicas y cultura organizacional.

Escala: Ordinal

Variable Dependiente: Calidad de vida laboral

Definición conceptual: centrado en el aspecto filosófico laboral que permita optimizar el contexto laboral en las empresas; apoyado por la creación de relaciones de trabajo efectivas en desarrollar y hacer crecer al personal en todo plano. (Durán, 2020)

Definición operacional: La variable se analizará con 09 dimensiones y se medirá con un cuestionario de 72 preguntas aplicado a toda la población de estudio.

Dimensiones: bienestar económico, amigos, vecindario y comunidad, vida familiar y hogar, pareja, ocio, medios de comunicación, religión, salud

Escala : Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Según Carrasco (2019) formada por los miembros del estudio, características, individuos y/o procesos. Se trabajó con una población de 70 personas de la empresa de consultoría outsourcing en Lima, 2023.

Criterios de inclusión: Todo el personal que se encuentra laborando a la fecha del estudio, todo el personal bajo la modalidad de outsourcing.

Criterios de exclusión: Quienes no accedan a la investigación, personal con descanso medico licencias entre otros, personal bajo la modalidad de prácticas.

3.3.2 Muestreo: Se empleo con muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.3.3 Unidad de análisis

Estuvo conformada por un colaborador de la empresa consultora outsourcing.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los instrumentos cuentan con los requisitos de validación y confiabilidad.

Confiabilidad y Validez:

Validación: Los instrumentos fueron revisados, corregidos y validados por expertos, según (Anexo 8):

- Sandra Lizzette León Luyo (Mg. en Administración de Negocios)
- Nelly Victoria de la Cruz Ruiz (Mg. en Administración de Negocios)
- Roger Mendoza (Mg, en Administración de Negocios)

Confiabilidad: La validez interna por el cual se empleo Spearman Brown $r_s = 0.985$ y 0.963 . (Anexo 7), lo cual indicó instrumentos válidos para su aplicación, también se empleó la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach (Corral, 2009), obteniéndose para trabajo remoto $\alpha_1 = 0.982$ y calidad de vida $\alpha_2 = 0.976$ (Anexo 7), donde se tiene que los cuestionarios son muy confiables.

3.5. Procedimiento

Se planteo la idea, el titulo lo cual se desagregó en variables, dimensiones e indicadores con ayuda de la revisión de la bibliografía consultada, al formular la matriz de consistencia, alineando problemas, objetivos e hipótesis, así mismo se definió el material del presente estudio con el diseño estadístico claramente definido; en una segunda instancia la construcción de los instrumentos correspondientemente estructurados y validados permitió recabar información la cual emplear tablas, figuras y programas, permitió contrastar la hipótesis, discutir resultados emitir conclusiones y brindar recomendaciones.

3.6. Método de Análisis de los Datos

Se realizó el examen de la información, usándose el programa Microsoft Excel, correspondiente al aspecto descriptivo que permitió presentar tablas y figuras con las frecuencias de las puntuaciones obtenidas en la investigación, así mismo complementando la inferencial puesto que se uso el programa estadístico SPSS.

3.7. Aspectos éticos

El presente informe empleo aspectos éticos, donde la información es fidedigna, en función a la revisión bibliográfica y la información recabada y procesada, conforme a los criterios de claridad, coherencia y relevancia, se tuvo libertad no se forzó a los participantes, no Maleficencia, la data refleja la fiel a información, probidad en función a la aplicación del método científico, respeto al

derecho de autor, responsabilidad en la escucha y transmisión de resultados del estudio.

IV. RESULTADOS

La información a nivel descriptivo e inferencial con pruebas estadísticas comprobando los objetivos y la contrastando la hipótesis, continuación:

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo remoto	0.354	70	0.000
Calidad de Vida	0.279	70	0.000

Fuente: Encuesta aplicada

Ho: Las variables tienen un comportamiento de una distribución normal

Hi: Las variables no tienen un comportamiento de una distribución normal

Interpretación: En la Tabla 1 se aplicó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov ($n > 50$) para evaluar si las variables tienen un comportamiento normal, como el p-valor < 0.05 para ambas variables, entonces a un nivel de significación del 5% se puede decir que ambas variables no son normales; por lo tanto, se utilizó la correlación de Spearman.

OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia Trabajo remoto en la calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Tabla 2

Prueba de correlación de Spearman entre trabajo remoto y calidad de vida

		Calidad de Vida	
Rho de Spearman	Trabajo Remoto	Coeficiente de correlación	-,430**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

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

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: En la Tabla 2 se aplicó la prueba de correlación de Spearman, con 1% se puede decir que ambas variables tienen una relación moderada inversa (p-valor < 0.019); es decir a medida que un trabajador sea más eficiente en el trabajo remoto, su calidad de vida será mala.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Identificar el nivel de trabajo remoto del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Tabla 3

Nivel de frecuencias de la variable Trabajo remoto

VI: Trabajo remoto		
Nivel	N	%
Deficiente	11	15.7
Regular	52	74.3
Eficiente	7	10.0
Total	70	100.0

D1: Capacitación		
Nivel	N	%
Deficiente	10	14.3
Regular	53	75.7
Eficiente	7	10.0

Total	70	100.0
D2: Optimización		
Nivel	N	%
Deficiente	21	30.0
Regular	42	60.0
Eficiente	7	10.0
Total	70	100.0
D3: Herramientas tecnológicas		
Nivel	N	%
Deficiente	11	15.7
Regular	52	74.3
Eficiente	7	10.0
Total	70	100.0
D4: Cultura organizacional		
Nivel	N	%
Deficiente	17	24.3
Regular	46	65.7
Eficiente	7	10.0
Total	70	100.0

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: En la tabla 3 se identificó que el personal de la empresa de consultoría outsourcing en Lima (74.3%) perciben que su trabajo remoto es regular, el 15.7% lo perciben como deficiente y el 10% como eficiente. En las dimensiones Capacitación, Optimización, Herramientas tecnológicas y Cultura organizacional se percibe un trabajo remoto regular.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Identificar el nivel de la calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023.

Tabla 4

Frecuencias de la variable calidad de vida

VD: Calidad de vida		
Nivel	N	%
Mala	64	91.4
Regular	6	8.6
Total	70	100.0
D1: Bienestar económico		
Nivel	N	%
Mala	65	92.9
Regular	5	7.1

Total	70	100.0
D2: Amigos		
Nivel	N	%
Mala	64	91.4
Regular	6	8.6
Total	70	100.0
D3: Vecindario y comunidad		
Nivel	N	%
Mala	65	92.9
Regular	5	7.1
Total	70	100.0
D4: Familia y hogar		
Nivel	N	%
Mala	64	91.4
Regular	6	8.6
Total	70	100.0
D5: Pareja		
Nivel	N	%
Mala	66	94.3
Regular	4	5.7
Total	70	100.0
D6: Ocio		
Nivel	N	%
Mala	67	95.7
Regular	3	4.3
Total	70	100.0
D7: Medios de comunicación		
Nivel	N	%
Mala	65	92.9
Regular	5	7.1
Total	70	100.0
D8: Religión		
Nivel	N	%
Mala	65	92.9
Regular	5	7.1
Total	70	100.0
D9: Salud		
Nivel	N	%
Mala	65	92.9
Regular	5	7.1
Total	70	100.0

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: En la tabla 4 se identificó que la mayoría del personal de la empresa de consultoría outsourcing en Lima (91.4%) perciben que su calidad vida es mala y solo el 8.6% como regular. En las dimensiones Bienestar económico, Amigos, Vecindario y comunidad, Familia y hogar, Pareja, Ocio, Medios de comunicación, Religión y Salud la percibe como una calidad de vida mala, representado por el 92.9%, 91.4%, 92.9%, 91.4%, 94.3%, 95.7%, 92.9%, 92.9% y 92.9% respectivamente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Describir como influye el trabajo remoto en las dimensiones de calidad de vida laboral de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Tabla 5

Prueba de correlación de Spearman del trabajo remoto con las dimensiones de la calidad de vida

	Calidad de vida	Trabajo remoto
	Coeficiente de correlación	-,380**
D1: Bienestar económico	Sig. (bilateral)	0.001
	N	70
	Coeficiente de correlación	-,461**
D2: Amigos	Sig. (bilateral)	0.000
	N	70
	Coeficiente de correlación	-,496**
D3: Vecindario y comunidad	Sig. (bilateral)	0.000
	N	70
	Coeficiente de correlación	-,534**
D4: Familia y hogar	Sig. (bilateral)	0.000
	N	70
	Coeficiente de correlación	-,301*
D5: Pareja	Sig. (bilateral)	0.011
	N	70
	Coeficiente de correlación	-,531**
D6: Ocio	Sig. (bilateral)	0.000
	N	70
	Coeficiente de correlación	-,423**
D7: Medio de comunicación	Sig. (bilateral)	0.000
	N	70
	Coeficiente de correlación	-,471**
D8: Religión	Sig. (bilateral)	0.000
	N	70
	Coeficiente de correlación	-,355**
D9: Salud	Sig. (bilateral)	0.003
	N	70

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación: En la Tabla 5 se observó una significancia del 1%, el trabajo remoto se relaciona de manera inversa moderada con todas las dimensiones de la calidad de vida.

IV. DISCUSIÓN

En esta investigación, el propósito fue determinar la influencia del trabajo remoto en la calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima. Los resultados revelaron una relación inversa moderada entre ambas variables, respaldando los hallazgos de Cárdenas y Gonzales (2022), quienes identificaron que los componentes en la vida y el disfrute influyen en la calidad de vida de los trabajadores, esto coincide con Córdova (2021) quien considera que fue una opción factible en la emergencia sanitaria, facilitando las actividades laborales desde casa. Sin embargo, para avalar una conveniente calidad de vida, es necesario establecer parámetros por parte de los empleadores que permitan a los colaboradores cumplir con las actuaciones familiares, laborales y profesionales de manera eficiente entregando un buen desempeño.

Para Cardoza y Orosco (2021) manifiestan que la calidad de vida laboral mejora en la medida en que se mejora el teletrabajo. Estos hallazgos coinciden con los de Moya (2021), quien confirmó que el trabajo remoto influye en la calidad de vida de las personas y con la investigación de Lazo (2020), encontró que teletrabajo se relaciona de altamente con la calidad de vida laboral en docentes universitarios. Es así que implementar el trabajo remoto en Perú, es crucial que las empresas se esfuercen por cumplir con la desconexión digital en el ámbito laboral. Esto implica establecer jornadas laborales para los empleados y fomentar la desconexión digital fuera de ese horario, estas medidas ayudarán a prevenir el estrés, el cansancio, la depresión, la baja productividad y otros factores que puedan afectar a los colaboradores. (Caman, 2020)

En relación al primer objetivo específico, se identificó que el 74.3% de los empleados, perciben su experiencia de trabajo remoto como regular. Esta percepción se refleja en varias dimensiones evaluadas, como la capacitación, la optimización, las herramientas tecnológicas y la cultura organizacional. Estos hallazgos coinciden con los resultados obtenidos en una encuesta, donde el 75% de los encuestados manifestó que el trabajo remoto afecta su crecimiento profesional debido a la falta de interacciones

con otros colegas y áreas de la empresa, así como la ausencia de una guía clara en sus tareas diarias. Asimismo, señalaron que les resulta difícil establecer una red de contactos que facilite su desarrollo profesional. Estos datos resaltan los desafíos que enfrentan los trabajadores remotos en términos de desarrollo profesional y oportunidades de networking. La falta de interacciones presenciales y la ausencia de una estructura clara pueden limitar las posibilidades de crecimiento y aprendizaje en el ámbito laboral.

Para abordar estos problemas, es puntual que empresas realicen acciones de mejora para comunicar y colaborar de manera eficiente de forma remota, al incluir el uso de herramientas tecnológicas de comunicación en línea, como plataformas de videoconferencia y chats grupales, que permitan mantener una interacción fluida y faciliten la colaboración virtual. Además, se deben proporcionar recursos y orientación adecuados para el crecimiento profesional de los empleados a distancia, como programas online de capacitación, mentorías virtuales y oportunidades de participar en proyectos interdisciplinarios. Asimismo, se pueden explorar herramientas tecnológicas que promuevan la creación de redes profesionales en el entorno remoto, como plataformas en línea para el networking y la colaboración profesional.

Es importante destacar que el trabajo remoto ofrece la posibilidad de superar barreras geográficas y aprovechar talento diverso de diferentes ubicaciones. Sin embargo, para optimizar esta modalidad, es fundamental abordar los desafíos mencionados y proporcionar a los trabajadores remotos las herramientas necesarias que permitan que cumplan eficientemente las actividades encomendadas y generar un equilibrio laboral y personal. De esta manera, podremos maximizar los beneficios del trabajo remoto y garantizar el máximo potencial, del colaborador incluso a distancia.

Cabe destacar que, el trabajo de manera remota ha favorecido a la continuidad de los empleos y el funcionamiento de los negocios generando tanto oportunidades como desafíos en el mundo laboral. La teoría del

conectivismo, está en función al conocimiento en entornos digitales, donde Montoya et al. (2019) manifiesta que fue planteado, pues pretendía identificar los alcances que ha tenido la tecnología en el mundo actual especialmente en la manera de vivir, de comunicarse y aprender. El trabajo remoto se define como un entorno profesional en el que los trabajadores informan sobre sus actividades laborales desde su hogar o cualquier otro lugar fuera de la oficina física de la empresa. Esta modalidad de trabajo se caracteriza por la subordinación hacia el empleador y se lleva a cabo mediante el uso de equipos informáticos, como computadoras, laptops, teléfonos celulares, internet, entre otros. Hay que enfatizar que en los últimos tiempos trabajar de manera remota, ha permitido una mayor flexibilidad, adaptación a las necesidades de los trabajadores, así como acercarlos a ciertos grados de felicidad visualizados en el bienestar subjetivo (Garzón, et. al. (2020). Sin embargo, también plantea desafíos en términos de comunicación, colaboración y gestión del tiempo. Por lo tanto, es fundamental que las empresas y los empleados establezcan acuerdos claros, implementen tecnología adecuada y promuevan una cultura organizacional favorable para garantizar el éxito y la calidad de vida en el trabajo remoto.

Según el segundo objetivo específico, se encontró que la mayor parte de los trabajadores sienten que su calidad de vida es deficiente. Percepción se refleja en diversas dimensiones analizadas, las cuales abarcan aspectos como el bienestar económico, las relaciones sociales, el entorno vecinal y comunitario, la vida familiar y el hogar, la satisfacción en la pareja, el tiempo de ocio y recreación, empleo de medios de comunicación, la influencia religiosa y el estado de salud. La selección de estas dimensiones se basó en la perspectiva planteada por Moreno (2018), quien sostiene que los seres humanos son susceptibles a factores tanto físicos, relacionados con el entorno laboral, como emocionales, vinculados a las relaciones familiares. Un desequilibrio en cualquiera de estas áreas puede impactar negativamente en la calidad de vida laboral.

Es importante destacar que el desconocer la calidad de vida deficiente en estas dimensiones puede tener repercusiones tanto a nivel

individual como organizacional. En el ámbito personal, una mala calidad de vida puede generar estrés, insatisfacción y afectar la salud física y mental de los trabajadores. A nivel organizacional, esto puede traducirse en una disminución de la productividad, mayor rotación de personal y un clima laboral desfavorable. Por lo tanto, es fundamental abordar estos aspectos y buscar mecanismos que mejoren la calidad de vida de los trabajadores, fomentando el bienestar integral en cada una de estas dimensiones. Para lograrlo, es necesario que la empresa se comprometa a crear un entorno laboral saludable, donde se promueva la armonía entre lo laboral y personal, se brinden oportunidades de desarrollo y crecimiento, se establezcan políticas que fomenten la comunicación y el apoyo mutuo, y se implementen programas de bienestar que aborden las necesidades de los empleados en cada una de las dimensiones mencionadas. De esta manera, podremos mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores y contribuir a un ambiente laboral agradable y productivo en la consultoría Outsourcing en Lima.

Asimismo, Baitul sostiene que la calidad de vida está en función al grado de grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al ambiente laboral, por parte de los empleados de una organización. Sin embargo, estos resultados difieren de los encontrados por Grimaldo (2011), quien identificó en su estudio que la mayoría de las personas manifestaron una buena calidad de vida laboral, en línea con las expectativas que tenían (Hidalgo, 2008). Estos hallazgos destacan la importancia de comprender las percepciones de los trabajadores sobre su calidad de vida laboral, ya que estos aspectos pueden influir en su bienestar general y en su satisfacción con el entorno laboral. Es necesario analizar los factores que contribuyen a una mala calidad de vida y buscar estrategias para mejorarlos, tanto a nivel organizacional como individual, a fin de propiciar un ambiente de trabajo saludable y armonioso para los empleados de la consultoría Outsourcing.

La investigación reviste una importancia significativa en la actualidad, ya que cada vez más personas se encuentran realizando sus labores desde sus hogares. Comprender la relación entre estos dos

aspectos permitió describir los componentes que influyen en la calidad de vida de los trabajadores remotos, así como los beneficios y desafíos asociados a esta modalidad laboral. Esta investigación proporciona información valiosa tanto para empleadores como para empleados, ya que les permite tomar decisiones informadas y formular mecanismos que fomenten un incremento de la calidad de vida laboral. Además, al examinar los impactos del trabajo remoto en la calidad de vida, según González (2020). se pueden desarrollar los factores motivacionales, así como promover políticas y prácticas que promuevan el trabajo y la vida personal, fomenten el bienestar físico y mental, y propicien un ambiente laboral sano y satisfactorio. En última instancia, la investigación en este campo contribuye a la construcción de entornos laborales más humanos y adaptados a las necesidades actuales de los trabajadores, mejorando la calidad de vida y el bienestar general.

Es importante reconocer las posibles limitaciones que pueden estar presentes en esta investigación relacionada con el trabajo remoto y la calidad de vida. Un desafío fue la validez de los datos recopilados, ya que la información se basa en la autorreflexión de los participantes y puede estar sujeta a sesgos o inexactitudes. Además, la naturaleza dinámica y cambiante del trabajo remoto o home office (Descomunal, 2020) puede dificultar la generalización de los resultados a diferentes contextos o momentos en el tiempo. Por último, las variables externas, como la situación económica o los cambios en normativas del gobierno pueden influir en los resultados y deben ser consideradas como posibles limitaciones. Es fundamental tener en cuenta estas limitaciones al interpretar los hallazgos de la investigación y proporcionar recomendaciones para mejorar las condiciones de la calidad de vida en el trabajo remoto de manera más precisa y efectiva, al considerar las jornadas, los riesgos, el costo de mantenimiento de equipo y los gastos de conexión, así como las políticas públicas para su implementación. (Jiménez, 2013)

En conclusión, estudios enfocados en el trabajo remoto y la calidad de vida proporcionan una visión profunda y significativa de la relación entre

ambos aspectos, al poder identificar los aspectos que influyen en el pensar de los trabajadores sobre su calidad de vida en el entorno laboral remoto, así como los desafíos y beneficios asociados con esta modalidad. Nuestros hallazgos resaltan la importancia de implementar medidas que promuevan la proporción saludable entre lo laboral y personal, como la desconexión digital y el fomento de programas de bienestar. Al hacerlo, podemos mejorar el agrado hacia las tareas , el bienestar físico, emocional y fortalecer la cultura organizacional. Estos resultados no solo son relevantes para nuestra empresa en estudio, sino que también contribuyen al conocimiento existente sobre el trabajo remoto y como estos hallazgos, permitirán continuar desarrollando estrategias que apoyen y mejoren las variables de estudio e impulsen el éxito y bienestar en el entorno laboral.

V. CONCLUSIONES

Primero: Se concluye que el trabajo remoto influye de manera negativa en la calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023, considerando que, a medida que aumente la eficiencia de un trabajador en modalidad remota, su calidad de vida disminuirá, es decir ambas variables tienen una relación moderada inversa ($p\text{-valor}<0.01$).

Segundo: Los trabajadores de la empresa de consultoría Outsourcing en Lima perciben que su nivel de trabajo en modalidad remota es regular en un 74.3%. Así mismo, este nivel de percepción se mantiene en las dimensiones: Capacitación, Optimización, Herramientas tecnológicas y Cultura organizacional.

Tercero: Los trabajadores de la empresa de consultoría Outsourcing en Lima perciben que su nivel de calidad de vida es mala en un 91.4%. Así mismo, este nivel de percepción se mantiene en las dimensiones: Bienestar económico, Amigos, Vecindario y comunidad, Familia y hogar, Pareja, Ocio, Medios de comunicación, Religión y Salud.

Cuarto: A medida que aumente la eficiencia de un trabajador en modalidad remota, su calidad de vida respecto al bienestar económico, amigos, vecindario y comunidad, familia y hogar, pareja, ocio, medios de comunicación, religión y salud, disminuirá; es decir la variable trabajo remoto se relaciona inversamente moderada con las dimensiones de la variable calidad de vida. Por lo que se concluye que el trabajo remoto influye negativamente en cada una de las dimensiones de la variable calidad de vida laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se sugiere llevar a cabo capacitaciones que puedan abordar tanto las habilidades técnicas específicas del trabajo remoto (como el uso de herramientas de colaboración en línea) como las habilidades generales que mejoran la eficiencia y la adaptabilidad en un entorno virtual.

Segundo: Se recomienda brindar facilidades a los trabajadores que laboran de forma remota para mejorar su calidad de vida laboral. Entre las medidas sugeridas se encuentran: flexibilidad laboral, desconexión digital, autonomía, beneficios económicos, herramientas y tecnología adecuadas, apoyo emocional para la salud y el bienestar. Lo que permitirá aumentar su satisfacción, desempeño y productividad.

Tercero: Desarrollar programas de bienestar para trabajadores remoto, con el fin de promover el bienestar físico y mental de los trabajadores, considerando actividades de ejercicio, meditación, programas de alimentación saludable, sesiones de orientación sobre manejo del estrés, entre otros.

Cuarto: Se recomienda examinar el impacto de la conexión constante a través de dispositivos digitales en la calidad de vida de los trabajadores remotos. Es crucial analizar la importancia de establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, y proponer recomendaciones para fomentar una desconexión digital saludable y alcanzar un equilibrio trabajo-vida satisfactorio.

REFERENCIAS

Andrews, F& Withney, S. (1976). Social indicators of well-being: American's perceptions of life quality. New York: Plenum.

https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/43678/11205_2004_Article_BF00303860.pdf?sequence=1

Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An. Global Journal Of Management And Business Research, 12(18),23-31

https://globaljournals.org/GJMBR_Volume12/4-Factors-Affecting-Quality-of-Work-Life-An.pdf

Delgado, Á. (2020). El Trabajo Remoto en el Perú en Tiempos del Covid-19. Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad. <https://bit.ly/3DEVQ7L>

Caman, K. (2020). Derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexiondigital-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajo-remoto/>

Campbell, A., Converse, P.E. & Rodgers, W.L. (1976) The quality of American life: perceptions, evaluations, and satisfactions. New York: Russell SAGE.

<https://www.russellsage.org/sites/default/files/QualityAmLife.pdf>

Cardoza, Sh. Y Orozco, M. (2021) El teletrabajo y su influencia en la calidad de vida laboral en la empresa ASILORZA S.A.C., en el año 2021, [Tesis de pregrado], Universidad Cesar Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89574>

Carranza, S. (2005) Metodología de la investigación científica, Lima: San Marcos

https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1

Cristhen, M., Iyer, G. y Soberman, D. (2006) Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory. *Journal of Marketing* 70(1):137-150

https://www.researchgate.net/publication/228639785_Job_Satisfaction_Job_Performance_and_Effort_A_Reexamination_Using_Agency_Theory

Córdova, M. (2021) Impacto del teletrabajo en la Calidad de vida del personal administrativo en las universidades ecuatorianas, [Tesis de posgrado], Pontificia Universidad Católica de Ecuador.

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3348/1/77502.pdf>

Corral, Y. (2009) Validez y confiabilidad de los instrumentos de Investigación para la Recolección de datos . *Revista ciencias de la educación*,19(33), 229 – 249

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

Cheung, F.Y.-L., Tang, C.S.-K. (2009). Quality of work life as a mediator between emotional labor and work family interference. *Journal of Business and Psychology* 24 (3): 245-255. ScholarBank@NUS Repository. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9103-7>

Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M. y Cuba, L. (2021). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50–55. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>

Cruz, L. y Rosales, J. (2022) Complicaciones asociadas al trabajo remoto durante la pandemia COVID-19: Una revisión rápida. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*,22(4)

<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v22i4.4806>

Decreto Supremo N° 044-2020-PCM (15 de marzo de 2020) Normas Legales.
Diario Oficial El Peruano, 22 de marzo de 2020.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566448/DS044-PCM_1864948-2.pdf?v=1584330685

Decreto de urgencia N° 038-2020(13 de abril de 2020). Normas Legales.
Diario Oficial El Peruano, 13 de abril de 2020.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-complementarias-pa-decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3/>

Decreto de urgencia N° 009-2015(2 de noviembre de 2015. Normas Legales.
Diario Oficial El Peruano, 2 de noviembre de 2025.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>

Delgado, A (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del covid-19.
Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2(3). 73-84. Recuperado de:
<http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34/31>

Duran, M. (2010) El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral, *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>

Eileen, G (2017). La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida. Tesis para optar por el título de Doctorado, Universidad de Jaén. Recuperado de:
<https://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/892/1/Tesis%20Doctoral%20de%20Eileen%20Ramery-Gelpi.%201.15.2017%20Corregida.pdf>

- Fernández, F. (2021) El trabajo a distancia en España: Análisis en clave preventiva tras la aprobación de la Ley 10/2021, *LUS ET PRAXIS*,27(3)
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122021000300179
- Gallacher, G., & Hossain, I. (2020). Remote work and employment dynamics under COVID-19: Evidence from Canada. *Canadian Public Policy*, 46(S1), S44–S54. <https://doi.org/10.3138/cpp.2020-026>
- Garzón, M., Orozco, D., & Ramírez, A. (2020). Management of happiness subjective well-being and job satisfaction. *Dimensión empresarial*, 18(2), 7.
<http://ojs.uac.edu.co/index.php/dimension-empresarial/article/view/2057>
- Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica.
<https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- González, H. (2020). La satisfacción laboral y la rotación: modelo de intervención basado en el diseño del trabajo [Tesis de maestría]. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, Jalisco, México
- González, A., Castañón, E., y Velázquez, A. (2021). Teletrabajo como estrategia innovadora para las organizaciones en México. Proceso de cambio y desarrollo organizacional, Córdoba: Brujas.
- Gonzales, K. (2021) El trabajo remoto y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021, [Tesis de pregrado], Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70565>
- Grimaldo, M. (2011) Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima Liberabit. *Revista de Psicología*, 17(2), 173-185
<https://www.redalyc.org/pdf/686/68622584007.pdf>

- Hernández, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, México: McGraw Hill Education
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hidalgo, C. (2008). De los comportamientos de Riesgo a la Calidad de Vida de los Adolescentes. Conceptos, Instrumentos y Estudios. Jalisco: Universidad de Guadalajara
- Descomunal (26 de setiembre de 2020) Trabajo remoto en Perú: tendencias y estadísticas, [Comunal]
<https://blog.comunal.co/trabajo-remoto-en-peru-tendencias-y-estadisticas>
- Jiménez, A. (2013). Análisis comparativo de normativas de teletrabajo en América Latina RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 4(7), 200-222
<https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150315011.pdf>
- Karácsony, P. (2021). "Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. Problems and Perspectives in Management, 19(3),1-9
- Lazo, V., Farnum, F. (2020) Relación Del Teletrabajo Y Calidad De Vida Laboral En Docentes Universitarios, Lima 2020. Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas,24(1),30-41
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3412330003/3412330003.pdf>

- Leite, A, Silveira, T., Lemos, D. (2020). Implicaciones del trabajo a distancia en una empresa de base tecnológica. *NAVUS*, 10, 1-15
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7774785>
- Lunde, L., Fløvik, L., Christensen, J., Johannessen, H. Finne, L., Jørgensen, I., et al. (2022) The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. *BMC Public Heal*,22(1),1-14.
<https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-021-12481-2>
- Martínez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*,2(4),143-156
<https://www.redalyc.org/pdf/5045/504550954002.pdf>
- Martin, B y MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations?: A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Manag Res Rev.*,35(7):602-616.
https://www.researchgate.net/publication/242340515_Is_Telework_Effective_for_Organizations_A_Meta-Analysis_of_Empirical_Research_on_Perceptions_of_Telework_and_Organizational_Outcomes
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020),El proceso laboral digital, Boletín 006
<https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2020/boletin-no-106/>
- Guerrero, E., Gómez, R., Moreno, J. y Guerrero, M. (2018) Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Revista Clínica Contemporánea*,9(2), 1-12
DOI: <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>

Moya, R. (2021) Teletrabajo y su influencia en la mejora de calidad de vida y optimización del gasto público en una entidad estatal, [Tesis de posgrado], Universidad Nacional de Trujillo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63431>

O'Brien, J. (2020) Introduction to information system, USA: McGraw-Hill

Olson D., & Barnes, H. (1982) Calidad de Vida (Teoría de Los Dominios Olson y Barnes)

Organización Mundial de la Salud [OMS] (27 de abril, 2020) La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia

<https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2019) Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Ginebra: OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

Organización de las Naciones Unidas (6 de julio de 2021) Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de COVID-19

<https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012>

Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación En Psicología*, 3, 13–21.

Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Editora Cartolín EIRL.

Pilligua, C., & Arteaga, F. (2020). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16 (28), 1–25.

<https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686/2177>

- Qamari, I, Ferdinand, A., Dwiatmadja, C. y Yuniawan, A. (2020) Transformative interaction capability: the mediating role between quality of work life and teamwork performance. *Revista Internacional de Ciencias de la Calidad y el Servicio*, 12(2),133-148
<https://doi.org/10.1108/IJQSS-01-2019-0008>
- Quiroz, C., y Beltrán, J. (2021). Calidad de vida laboral y los efectos colaterales del coronavirus de los trabajadores de una institución de educación superior del sur de Sonora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, (36). <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.421>
- Ramírez, A. (2014). Propuesta de plan de teletrabajo para entidades públicas en la ciudad de Lima. [Tesis de maestría], Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú Recuperado de <https://bit.ly/2kz0rpc>
- Ramirez, E. y Chuquillanqui, O. (2017). El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo. *Revista Derecho & Sociedad*, 46, 111–120.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18824>
- Refulio, D. y Rojas, V. (2022) El trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt, 2022, [Tesis de posgrado], Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12074/2/IV_PG_MRHGO_TE_Refulio_Rojas_2022.pdf
- Rodríguez, I. (2019) Riesgos que afecta la productividad y la calidad de vida de los trabajadores con el teletrabajo. *Revista de la universidad*,1-19
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/35865>
- Singh, T. y Kumar, S. (2010). QWL and organization efficiency: a proposed framework. *Journal of Strategic Human Resource Management*,1(1), 1-13.

<http://www.publishingindia.com/uploads/samplearticles/jshrm-sample-article.pdf>

Sirgy, Efraty, Siegel y Lee, (2001) A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories, *Social Indicators Research*, 55, 241-302

<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1010986923468>

Statista. (2020). Sociedad y economía. Obtenido de Porcentaje de empleados que trabajaron desde su casa durante el confinamiento México 2020

Torres, A. y Tomás, A. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>

Ureña, P. y Castro, C. (2009) Calidad de vida, sentido de coherencia y satisfacción laboral en profesores(as) de colegios técnicos en la Dirección Regional de Heredia. *Revista Electrónica Educare*, 13(1), 71-87.

<http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/1477>

Valencia, M. (2004). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. IUS. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 12(41), 203-226.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203

Vélez, J. (2013). El teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión sus riesgos laborales. Recuperado de <https://bit.ly/2XJGjDq>

Vera, L., Chávez, V. y Quintana, A. (2013). Determinantes de calidad de vida laboral en las pymes de Guayaquil, Ecuador. *XXVI Congreso Latinoamericano sobre espíritu empresarial*, Panamá. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>

ANEXO 01:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Trabajo remoto y su influencia en la calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Problema	Variables	Objetivo	Hipótesis	Población y Muestra	Diseño	Técnicas e Instrumentos
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera el trabajo remoto influye en la calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de trabajo remoto que presenta el personal de una consultoría outsourcing?,</p> <p>¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral que presenta el personal de una consultoría outsourcing en Lima?,</p> <p>¿De qué manera el trabajo remoto influye en las dimensiones de la calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima?</p>	<p>V.I Trabajo remoto</p> <hr/> <p>V.D. Calidad de vida laboral</p>	<p>Objetivos General:</p> <p>Determinar la influencia del trabajo remoto en la calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar el nivel de trabajo remoto del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023.</p> <p>Identificar el nivel de la calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023.</p> <p>Describir como influye el trabajo remoto en las dimensiones de calidad de vida laboral de una consultoría outsourcing en Lima, 2023.</p>	<p>. El trabajo remoto influye de manera negativa en la calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023</p>	<p>Población:</p> <p>70 colaboradores de la empresa de consultoría outsourcing en Lima, 2023. Criterios de inclusión: Todo el personal que se encuentra laborando a la fecha del estudio, todo el personal bajo la modalidad de outsourcing.</p> <p>Criterios de exclusión: Quienes no deseen participar de la investigación, personal con descanso medico licencias entre otros, personal bajo la modalidad</p> <p>Muestreo:</p> <p>Se empleo muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>	<p>Diseño no experimental, Con un nivel de investigación correlacional-casual de corte transversal (Kerlinger y Lee, 2002)</p> <p>Tipo de estudio: Aplicado</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Técnica: La Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario para medir Trabajo remoto y Calidad de Vida</p>

ANEXO 2

Tabla
Operacionalización de la variable independiente

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Items
Trabajo remoto	La Organización Internacional del Trabajo (2019) trabajo remoto es una forma de trabajo a distancia, trabajo temporal y trabajo alternativo, que permite a los trabajadores laborar mientras permanecen en casa.	La variable será analizada a través de 04 dimensiones, y será medida por un cuestionario de 30 preguntas que se aplicará a toda la población de estudio.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación 	% de participación Duración Satisfacción Asistencia Conocimiento necesario	Ordinal	1,2,3,4,5,7,8,9
			<ul style="list-style-type: none"> • Optimización de procesos 	Técnicas Numero capacitaciones Inducción recibida Información necesaria Cumplimiento de metas Apoyo del jefe inmediato Organización del espacio Monitoreo diario Evaluación constante No supervisión Horas de trabajo semanal		10,11,12,13,14,15,16
			<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas tecnológicas 	Herramientas necesarias Conexión a internet Herramientas de comunicación con jefe Facilidad en red privada uso de aplicaciones para trabajo remoto compromiso con la función comodidad para comunicarse desempeño remoto		17,18,19,20,21,22
			<ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional 	identificación de valores normas de la empresa objetivos de la empresa productividad circunstancias que afectan la productividad		23,24,25,26,27,28,29,30

Tabla
Operacionalización de la variable dependiente

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Items
Calidad de Vida Laboral	Desde el enfoque laboral, se denomina calidad de vida al concepto y filosofía de la organización del trabajo para mejorar las condiciones de los empleados en las empresas; apoyado por la creación de relaciones de trabajo positivas para el desarrollo y crecimiento personal o profesional (Durán, 2020).	La variable será analizada a través de 09 dimensiones, y será medida por un cuestionario de 72 preguntas que se aplicará a toda la población de estudio.	• Bienestar económico	Vivienda Capacidad económica Gastos diarios Gastos fin de semana Objetos personales-lujo	Ordinal	1,2,3,4,5,6,7, 8,9
			• Amigos	Frecuencia de amigos Comparte actividades Tiempo		10,11,12,13, 14,15, 16
			• Vecindario y comunidad	Amigos de trabajo Actividades Facilidad deporte Centros de salud Iglesia		17,18, 19, 20, 21, 22
			• Vida familiar y hogar	Relación afectiva esposo e hijos Número de hijos Responsabilidades domesticas Capacidad seguridad y afecto Tiempo familiar		23, 24, 25,26, 27, 28,29, 30, 31, 32, 33
			• Pareja	Actividades		
			• Ocio	Apoyo emocional de pareja Apoyo brindado a pareja		34,35,36,37, 38
			• Medios de comunicación	Tiempo libre Deporte Actividades		39,40,41, 42,43
			• Religión	radio, Internet, películas Cine- teatro Periódico		44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61
			• Salud	Vida religiosa Misa Dios		62, 63, 64, 65, 66, 67, 68
						Física y Psicología

ANEXO 03
INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR TRABAJO REMOTO

Instrucciones: A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que Usted deberá responder, marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marca una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda.

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítem	Dimensión: Capacitación	1	2	3	4	5
1	¿Participas permanentemente en las capacitaciones ofrecidas en la empresa Atento?					
2	¿Cree usted que el tiempo de duración de las capacitaciones es el adecuado?					
3	¿Se siente satisfecho con las capacitaciones brindadas de manera remota por la empresa?					
4	¿Asiste a todas las capacitaciones virtuales ofrecidas por la empresa?					
5	¿Considera usted que tiene los conocimientos necesarios para ejercer su función laboral desde casa?					
6	¿Tienes las técnicas necesarias para un trabajo óptimo desde casa?					
7	¿Cree usted que el número de capacitaciones que la empresa brinda es suficiente para mejorar su desempeño desde casa?					
8	¿La inducción que recibió para trabajar desde casa fue adecuada?					
9	¿Considera usted que recibe información necesaria para trabajar desde casa?					
	Dimensión: Optimización de procesos					
10	¿Considera usted que se cumplen las metas trazadas según la planificación de la empresa?					
11	¿Cree usted que tiene el apoyo de su jefe inmediato para trabajar desde casa?					
12	¿Tiene usted un espacio organizado en su casa para realizar el trabajo asignado eficientemente?					
13	¿Es monitoreado a diario sus labores?					
14	¿Es evaluado constantemente?					
15	¿Puede trabajar sin supervisión?					

16	¿Son adecuadas las horas de trabajo ejercidas durante la semana?					
	Dimensión: Herramientas Tecnológicas					
17	¿La empresa le proporciona las herramientas necesarias para el trabajo desde casa?					
18	¿Tiene usted buena conexión a Internet mientras trabaja desde casa?					
19	¿Cuenta con las herramientas necesarias para una buena comunicación con su jefe inmediato?					
20	¿Posee usted las herramientas necesarias para participar en las capacitaciones virtuales?					
21	¿Le es fácil trabajar con la red privada virtual (VPN)?					
22	¿Cuenta con las aplicaciones necesarias para poder trabajar desde casa?					
	Dimensión: Cultura Organizacional					
23	¿Está comprometido con su función en la empresa?					
24	¿Te sientes cómodo mientras te comunicas con tu equipo de forma remota?					
25	¿Tienes el mismo desempeño trabajando desde casa?					
26	¿Te identificas con los valores de la empresa Atento?					
27	¿Sigues las normas de la empresa?					
28	¿Te identificas con los objetivos de la empresa?					
29	¿Cree usted que el trabajo remoto aumenta tu productividad?					
30	¿Las noticias relacionadas con COVID-19 afectan tu productividad?					

ANEXO 4

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO REMOTO

1. Nombre:

Cuestionario para medir nivel de trabajo remoto del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

2. Autor:

Del Rosario Reyes ,Shirley Dayane
Flores Córdova, Milagros Brigitte

3. Objetivo:

Identificar el nivel de trabajo remoto del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

4. Indicaciones:

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que Usted deberá responder, marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marcar una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda.

Para el trabajo remoto cuenta los siguientes niveles: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre.

5. Usuarios (muestra):

Personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

6. Unidad de análisis:

Personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento está estructurado en 30 ítems, agrupados en las 4 dimensiones para la variable trabajo remoto. El cuestionario debe ser desarrollado únicamente por el sujeto de la muestra seleccionada.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos por cada una.
- Debido al contexto de aislamiento social el cuestionario será enviado por medios digitales a los integrantes de la muestra para que lo puedan completar y enviar sus respuestas de forma virtual.

8. Escala diagnóstica:

8.1. Escala general de la variable independiente: Trabajo remoto

Intervalo	Nivel
30- 70	Deficiente
71- 101	Regular
102-150	Efectivo

8.2. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se hizo por juicio de expertos con grados académico de Maestro y doctor. La confiabilidad del instrumento se hará con base en una prueba piloto con integrantes de muestra y se calculará por el método de Alfa de Cronbach.

ANEXO 5

CUESTIONARIO PARA MEDIR CALIDAD DE VIDA

Instrucciones: A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que Usted deberá responder, marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marca una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda.

Insatisfecho	Un poco satisfecho	Más o menos satisfecho	Bastante Satisfecho	Completamente Satisfecho
1	2	3	4	5

Ítem	Dimensión: Bienestar Económico	1	2	3	4	5
1	Los medios materiales que tiene su vivienda para vivir cómodamente					
2	Su capacidad económica para cubrir los gastos de una alimentación familiar adecuada.					
3	Su capacidad económica para satisfacer la necesidad de vestido de su familia.					
4	Su disponibilidad económica para satisfacer las necesidades recreativas de su familia					
5	Su capacidad económica para satisfacer las necesidades educativas de su familia					
6	Su capacidad económica para satisfacer las necesidades de salud de su familia.					
7	La cantidad de dinero que tiene para gastar diariamente.					
8	La cantidad de dinero que tiene para gastar el fin de semana.					
9	La capacidad económica para la adquisición de objetos personales “de lujo”					
	Dimensión: Amigos					
10	Los amigos que frecuenta en la zona donde vive.					
11	Las actividades (fiestas, reuniones, deportes) que comparte con sus amigos en la zona donde reside					
12	El tiempo que comparte con sus amigos de la zona donde vive					
13	Los amigos del trabajo					
14	Las actividades que comparte con sus amigos del trabajo					
15	El tiempo que comparte con sus amigos del trabajo					
16	El número de amigos que tiene					

	Dimensión: Vecindario y comunidad					
17	Las facilidades que le brinda su comunidad para hacer las compras cotidianas					
18	La seguridad en el lugar donde vive para desplazarse sin riesgo alguno					
19	Los espacios de recreación (parques, campos de juegos, etc.) en su comunidad.					
20	Las facilidades para las prácticas deportivas (lozas deportivas, gimnasios, etc.).					
21	Los servicios que le brinda el Centro de Salud más cercano a su hogar					
22	Las facilidades para acudir a una iglesia					
	Dimensión: Familiar y hogar					
23	La relación afectiva con su esposo (sa)					
24	La relación afectiva con su(s) hijo(s), (as).					
25	El número de hijos (as) que tiene.					
26	Sus responsabilidades domésticas en la casa.					
27	La capacidad de su hogar para brindarle seguridad afectiva					
28	Su capacidad para satisfacer la necesidad de amor de los miembros de su hogar.					
29	El tiempo que pasa con su familia					
30	La relación afectiva con sus padres.					
31	La relación afectiva con sus hermanos					
32	La relación afectiva con sus sobrinos					
33	El apoyo afectivo que recibe de su familia extensa (padres, tíos(as), primos(as), etc.)					
	Dimensión: Pareja					
34	El tiempo que pasa con su pareja.					
35	Las actividades que comparte con su pareja					
36	El apoyo emocional que recibe de su pareja					
37	El apoyo emocional que le brinda su pareja					
38	La intimidad sexual con su pareja.					
	Dimensión: Ocio					
39	La cantidad de tiempo libre que tiene					
40	Las actividades deportivas que realiza					
41	Las actividades recreativas que realiza (tocar guitarra, asistir al teatro, cine, conciertos, etc.).					
42	El tiempo que tiene para descansar					
43	Las actividades creativas que realiza (pintura, dibujo, manualidades, etc.).					
	Dimensión: Medios de comunicación					

44	El contenido de los programas de televisión nacional (señal abierta).					
45	El contenido de los programas de la televisión por cable y satelital (señal cerrada o privada).					
46	El contenido de los programas de radio					
47	La cantidad de tiempo que pasa escuchando radio					
48	La cantidad de tiempo que pasa en Internet revisando páginas no educativas					
49	La cantidad de tiempo que pasa revisando páginas por cuestiones educativas.					
50	La cantidad de tiempo que pasa "chateando".					
51	Calidad de las películas del cine nacional.					
52	Calidad de las películas del cine extranjero					
53	La frecuencia con que ve películas en Netflix u otros					
54	Calidad de las obras de teatro.					
55	La frecuencia con que ve obras de teatro.					
56	El contenido de los periódicos.					
57	La frecuencia con que lee los periódicos.					
58	El contenido de las revistas científicas.					
59	El contenido de las revistas no científicas					
60	La frecuencia con que lee revistas científicas					
61	La frecuencia con que lee revistas no científicas.					
	Dimensión: Religión					
62	La vida religiosa de su familia					
63	La frecuencia de asistencia a misa					
64	Su relación con Dios					
65	El tiempo que le brinda a Dios.					
66	El amor que le brinda a Dios.					
67	Las actividades que organiza su templo o iglesia.					
68	La vida religiosa de su comunidad					
	Dimensión: Salud					
69	Su salud física.					
70	Su salud psicológica.					
71	La salud física de otros miembros de su familia nuclear (esposo(a), hijo(s), (as).					
72	La salud psicológica de otros miembros de tu familia extensa (padres, tíos(as), primos(as), etc.).					

ANEXO 6

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO PARA MEDIR CALIDAD DE VIDA

1. Nombre:

Cuestionario para medir nivel de calidad de vida calidad laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023.

2. Autor:

3. Objetivo:

Identificar el nivel de calidad de vida calidad laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

4. Indicaciones:

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que Usted deberá responder, marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marcar una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda.

Para la calidad de vida laboral cuenta los siguientes niveles: Insatisfecho, un poco satisfecho, más o menos satisfecho, bastante satisfecho, completamente Satisfecho

5. Usuarios (muestra):

Personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

6. Unidad de análisis:

Personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento está estructurado en 72 ítems, agrupados en las 9 dimensiones para la variable posicionamiento, según Olson & Barnes (1982). El cuestionario debe ser desarrollado únicamente por el sujeto de la muestra seleccionada.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 30 minutos por cada una.
- Debido al contexto de aislamiento social el cuestionario será enviado por medios digitales a los integrantes de la muestra para que lo puedan completar y enviar sus respuestas de forma virtual.

8. Escala diagnóstica:

8.1. Escala general de la variable dependiente: Calidad de vida laboral

Intervalo	Nivel
72- 168	Mala
169- 265	Regular
266-360	Buena

8.2. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se hizo por juicio de expertos con grados académicos de Maestro y doctor. La confiabilidad del instrumento se hará con base en una prueba piloto con integrantes de muestra y se calculará por el método de Alfa de Cronbach

ANEXO 7

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Validez interna

Para la validez interna de los instrumentos: Trabajo remoto y Calidad de Vida, se aplicó la fórmula “rs” de Spearman Brown luego de haber calculado la “r” Correlación de Pearson (r=0.970y r= 0.928) en los ítems del instrumento de medición. Se obtuvo: $r_s =$ y $r_s =$, lo cual indica que los instrumentos son válidos.

Fórmula:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}} \quad \Rightarrow \quad r_s = \frac{2 \times r}{1 + r}$$

Donde:

X: Suma de los ítems par
Y: Suma de los ítems impar

Instrumento	r _s	Observación
Trabajo remoto	0.985	Válido
Calidad de vida	0.963	Válido

Confiabilidad

Para medir la confiabilidad de los instrumentos: Trabajo remoto y Calidad de vida, se utilizó el índice de confiabilidad Alfa de Cronbach en el programa SPSS v.28, obteniendo $\alpha_1 = 0.982$ y $\alpha_2 = 0.976$, lo cual indica que los instrumentos son fiables para su aplicación.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

K: Número de ítems

S_i^2 : Promedio de los totales

S_t^2 : Varianza de los totales

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Trabajo remoto	0.982	30
Calidad de vida	0.976	72

Procedencia:	
Administración:	A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que Usted deberá responder, marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marcar una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda. Para el trabajo remoto cuenta los siguientes niveles: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre
Tiempo de aplicación:	El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos por cada una.
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores de la empresa de Outsourcing Debido al contexto de aislamiento social el cuestionario será enviado por medios digitales a los integrantes de la muestra para que lo puedan completar y enviar sus respuestas de forma virtual.
Significación:	El presente instrumento está estructurado en 30 ítems, agrupados en las 4 dimensiones para la variable trabajo remoto. El cuestionario debe ser desarrollado únicamente por el sujeto de la muestra seleccionada.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo remoto	Capacitación Optimización de procesos Herramientas tecnológicas Cultura organizacional	La (OIT) Organización Internacional del Trabajo (2019) ha definido al teletrabajo con el término "Trabajo a Distancia", el cual se apoya a través de los medios tecnológicos que permiten la comunicación constante entre la empresa y el trabajador. En este sentido, el trabajo remoto es una forma de trabajo a distancia, trabajo temporal y trabajo alternativo, que permite a los trabajadores laborar mientras permanecen en casa.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el Cuestionario para medir nivel de trabajo remoto del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023, elaborado por Del Rosario Reyes, Shirley Dayane y Flores Córdova, Milagros Brigitte en el año (2022) De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Capacitación

Medir nivel de capacitación del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Participas permanentemente en las capacitaciones ofrecidas en la empresa Atento?	1	4	4	4	
¿Cree usted que el tiempo de duración de las capacitaciones es el adecuado?	2	4	4	4	
¿Se siente satisfecho con las capacitaciones brindadas de manera remota por la empresa?	3	4	4	4	
¿Asiste a todas las capacitaciones virtuales ofrecidas por la empresa?	4	4	4	4	
¿Considera usted que tiene los conocimientos necesarios para ejercer su función laboral desde casa?	5	4	4	4	
¿Tienes las técnicas necesarias para un trabajo óptimo desde casa?	6	4	4	4	
¿Cree usted que el número de capacitaciones que la empresa brinda es suficiente para mejorar su desempeño desde casa?	7	4	4	4	
¿La inducción que recibió para trabajar desde casa fue adecuada?	8	4	4	4	
¿Considera usted que recibe información necesaria para trabajar desde casa?	9	4	4	4	

Optimización de procesos

Medir nivel de optimización de procesos del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Considera usted que se cumplen las metas trazadas según la planificación de la empresa?	10	4	4	4	
¿Cree usted que tiene el apoyo de su jefe inmediato para trabajar desde casa?	11	4	4	4	
¿Tiene usted un espacio organizado en su casa para realizar el trabajo asignado eficientemente?	12	4	4	4	
¿Es monitoreado a diario sus labores?	13	4	4	4	
¿Es evaluado constantemente?	14	4	4	4	
¿Puede trabajar sin supervisión?	15	4	4	4	
¿Son adecuadas las horas de trabajo ejercidas durante la semana?	16	4	4	4	

Herramientas Tecnológicas

Medir nivel de uso de las *herramientas tecnológicas* del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿La empresa le proporciona las herramientas necesarias para el trabajo desde casa?	17	4	4	4	

¿Tiene usted buena conexión a Internet mientras trabaja desde casa?	18	4	4	4	
¿Cuenta con las herramientas necesarias para una buena comunicación con su jefe inmediato?	19	4	4	4	
¿Posee usted las herramientas necesarias para participar en las capacitaciones virtuales?	20	4	4	4	
¿Le es fácil trabajar con la red privada virtual (VPN)?	21	4	4	4	
¿Cuenta con las aplicaciones necesarias para poder trabajar desde casa?	22	4	4	4	

Cultura Organizacional

Medir nivel de cultura organizacional presente en el personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Está comprometido con su función en la empresa?	23	4	4	4	
¿Te sientes cómodo mientras te comunicas con tu equipo de forma remota?	24	4	4	4	
¿Tienes el mismo desempeño trabajando desde casa?	25	4	4	4	
¿Te identificas con los valores de la empresa Atento?	26	4	4	4	
¿Sigues las normas de la empresa?	27	4	4	4	
¿Te identificas con los objetivos de la empresa?	28	4	4	4	
¿Cree usted que el trabajo remoto aumenta tu productividad?	29	4	4	4	

¿Las noticias relacionadas con COVID-19 afectan tu productividad?	30	4	4	4	
---	----	---	---	---	--



Sandra Lizzette León Luyo

DNI41330534

Olson & Barnes (1982)	Olson & Barnes (1982)
Cuestionario para medir nivel de calidad de vida laboral	Cuestionario para medir nivel de calidad de vida laboral
Administración:	A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que Usted deberá responder, marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marcar una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda. Para la calidad de vida laboral cuenta los siguientes niveles: Insatisfecho, un poco satisfecho, más o menos satisfecho, bastante satisfecho, completamente Satisfecho
Tiempo de aplicación:	El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 30 minutos.
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores de la empresa de Outsourcing Debido al contexto de aislamiento social el cuestionario será enviado por medios digitales a los integrantes de la muestra para que lo puedan completar y enviar sus respuestas de forma virtual.
Significación:	El presente instrumento está estructurado en 72 ítems, agrupados en las 9 dimensiones para la calidad de vida laboral. El cuestionario debe ser desarrollado únicamente por el sujeto de la muestra seleccionada.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad de Vida Laboral	Bienestar económico Amigos Vecindario y comunidad Vida familiar y hogar Pareja Ocio Medios de comunicación Religión Salud	Desde el enfoque laboral, se denomina calidad de vida al concepto y filosofía de la organización del trabajo para mejorar las condiciones de los empleados en las empresas; apoyado por la creación de relaciones de trabajo positivas para el desarrollo y crecimiento personal o profesional (Durán, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para medir nivel de calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindar sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Bienestar económico

Medir nivel de bienestar económico del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los medios materiales que tiene su vivienda para vivir cómodamente	1	4	4	4	
Su capacidad económica para cubrir los gastos de una alimentación familiar adecuada.	2	4	4	4	
Su capacidad económica para satisfacer la necesidad de vestido de su familia.	3	4	4	4	
Su disponibilidad económica para satisfacer las necesidades recreativas de su familia	4	4	4	4	
Su capacidad económica para satisfacer las necesidades educativas de su familia	5	4	4	4	
Su capacidad económica para satisfacer las necesidades de salud de su familia.	6	4	4	4	
La cantidad de dinero que tiene para gastar diariamente.	7	4	4	4	
La cantidad de dinero que tiene para gastar el fin de semana.	8	4	4	4	
La capacidad económica para la adquisición de objetos personales “de lujo”	9	4	4	4	

Amigos

Medir nivel de asociatividad de amistad del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los amigos que frecuenta en la zona donde vive.	10	4	4	4	
Las actividades (fiestas, reuniones, deportes) que comparte con sus amigos en la zona donde reside	11	4	4	4	
El tiempo que comparte con sus amigos de la zona donde vive	12	4	4	4	
Los amigos del trabajo	13	4	4	4	
Las actividades que comparte con sus amigos del trabajo	14	4	4	4	
El tiempo que comparte con sus amigos del trabajo	15	4	4	4	
El número de amigos que tiene	16	4	4	4	

Vecindario y comunidad

Medir nivel de interacción con el vecindario y la comunidad que tiene el personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿La empresa le proporciona las herramientas necesarias para el trabajo desde casa?	17	4	4	4	

¿Tiene usted buena conexión a Internet mientras trabaja desde casa?	18	4	4	4	
¿Cuenta con las herramientas necesarias para una buena comunicación con su jefe inmediato?	19	4	4	4	
¿Posee usted las herramientas necesarias para participar en las capacitaciones virtuales?	20	4	4	4	
¿Le es fácil trabajar con la red privada virtual (VPN)?	21	4	4	4	
¿Cuenta con las aplicaciones necesarias para poder trabajar desde casa?	22	4	4	4	

Vida familiar y hogar

Medir nivel de interacción de la vida familiar del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La relación afectiva con su esposo (sa)	23	4	4	4	
La relación afectiva con su(s) hijo(s), (as).	24	4	4	4	
El número de hijos (as) que tiene.	25	4	4	4	
Sus responsabilidades domésticas en la casa.	26	4	4	4	
La capacidad de su hogar para brindarle seguridad afectiva	27	4	4	4	
Su capacidad para satisfacer la necesidad de amor de los miembros de su hogar.	28	4	4	4	
El tiempo que pasa con su familia	29	4	4	4	
La relación afectiva con sus padres.	30	4	4	4	
La relación afectiva con sus hermanos	31				

La relación afectiva con sus sobrinos	32				
El apoyo afectivo que recibe de su familia extensa (padres, tíos(as), primos(as), etc.)	33				

Pareja

Medir nivel de interacción de pareja del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El tiempo que pasa con su pareja.	34	4	4	4	
Las actividades que comparte con su pareja	35	4	4	4	
El apoyo emocional que recibe de su pareja	36	4	4	4	
El apoyo emocional que le brinda su pareja	37	4	4	4	
La intimidad sexual con su pareja.	38	4	4	4	

Ocio

Medir nivel de interacción de pareja del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La cantidad de tiempo libre que tiene	39	4	4	4	
Las actividades deportivas que realiza	40	4	4	4	
Las actividades recreativas que realiza (tocar guitarra, asistir al teatro, cine, conciertos, etc.).	41	4	4	4	
El tiempo que tiene para descansar	42	4	4	4	
Las actividades creativas que realiza (pintura, dibujo, manualidades, etc.).	43	4	4	4	

Medios de comunicación

Medir nivel de interacción de los medios de comunicación con el personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El contenido de los programas de televisión nacional (señal abierta).	44	4	4	4	
El contenido de los programas de la televisión por cable y satelital (señal cerrada o privada).	45	4	4	4	
El contenido de los programas de radio	46	4	4	4	
La cantidad de tiempo que pasa escuchando radio	47	4	4	4	
La cantidad de tiempo que pasa en Internet revisando páginas no educativas	48	4	4	4	
La cantidad de tiempo que pasa revisando páginas por cuestiones educativas.	49	4	4	4	
La cantidad de tiempo que pasa "chateando".	50	4	4	4	
Calidad de las películas del cine nacional.	51	4	4	4	
Calidad de las películas del cine extranjero	52	4	4	4	
La frecuencia con que ve películas en Netflix u otros	53	4	4	4	
Calidad de las obras de teatro.	54	4	4	4	
La frecuencia con que ve obras de teatro.	55	4	4	4	
El contenido de los periódicos.	56	4	4	4	
La frecuencia con que lee los periódicos.	57	4	4	4	
El contenido de las revistas científicas.	58	4	4	4	
El contenido de las revistas no científicas	59	4	4	4	
La frecuencia con que lee revistas científicas	60	4	4	4	
La frecuencia con que lee revistas no científicas.	61	4	4	4	

Religión

Medir nivel de importancia de la religión para el personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La vida religiosa de su familia	62	4	4	4	
La frecuencia de asistencia a misa	63	4	4	4	
Su relación con Dios	64	4	4	4	
El tiempo que le brinda a Dios.	65	4	4	4	
El amor que le brinda a Dios.	66	4	4	4	
Las actividades que organiza su templo o iglesia.	67				
La vida religiosa de su comunidad	68				

Salud

Medir nivel de importancia de la salud para el personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Su salud física.	69	4	4	4	
Su salud psicológica.	70	4	4	4	
La salud física de otros miembros de su familia nuclear (esposo(a), hijo(s), (as).	71	4	4	4	
La salud psicológica de otros miembros de tu familia extensa (padres, tíos(as), primos(as), etc.).	72	4	4	4	



Sandra Lizzette León Luyo
DNI 41330534

	correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marcar una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda. Para el trabajo remoto cuenta los siguientes niveles: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre
Tiempo de aplicación:	El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos por cada una.
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores de la empresa de Outsourcing Debido al contexto de aislamiento social el cuestionario será enviado por medios digitales a los integrantes de la muestra para que lo puedan completar y enviar sus respuestas de forma virtual.
Significación:	El presente instrumento está estructurado en 30 ítems, agrupados en las 4 dimensiones para la variable trabajo remoto. El cuestionario debe ser desarrollado únicamente por el sujeto de la muestra seleccionada.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo remoto	Capacitación Optimización de procesos Herramientas tecnológicas Cultura organizacional	La (OIT) Organización Internacional del Trabajo (2019) ha definido al teletrabajo con el término "Trabajo a Distancia", el cual se apoya a través de los medios tecnológicos que permiten la comunicación constante entre la empresa y el trabajador. En este sentido, el trabajo remoto es una forma de trabajo a distancia, trabajo temporal y trabajo alternativo, que permite a los trabajadores laborar mientras permanecen en casa.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el Cuestionario para medir nivel de trabajo remoto del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Capacitación

Medir nivel de capacitación del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Participas permanentemente en las capacitaciones ofrecidas en la empresa Atento?	1	4	4	4	
¿Cree usted que el tiempo de duración de las capacitaciones es el adecuado?	2	4	4	4	
¿Se siente satisfecho con las capacitaciones brindadas de manera remota por la empresa?	3	4	4	4	
¿Asiste a todas las capacitaciones virtuales ofrecidas por la empresa?	4	4	4	4	
¿Considera usted que tiene los conocimientos necesarios para ejercer su función laboral desde casa?	5	4	4	4	
¿Tienes las técnicas necesarias para un trabajo óptimo desde casa?	6	4	4	4	
¿Cree usted que el número de capacitaciones que la empresa brinda es suficiente para mejorar su desempeño desde casa?	7	4	4	4	
¿La inducción que recibió para trabajar desde casa fue adecuada?	8	4	4	4	
¿Considera usted que recibe información necesaria para trabajar desde casa?	9	4	4	4	

Optimización de procesos

Medir nivel de optimización de procesos del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Considera usted que se cumplen las metas trazadas según la planificación de la empresa?	10	4	4	4	
¿Cree usted que tiene el apoyo de su jefe inmediato para trabajar desde casa?	11	4	4	4	
¿Tiene usted un espacio organizado en su casa para realizar el trabajo asignado eficientemente?	12	4	4	4	
¿Es monitoreado a diario sus labores?	13	4	4	4	
¿Es evaluado constantemente?	14	4	4	4	
¿Puede trabajar sin supervisión?	15	4	4	4	
¿Son adecuadas las horas de trabajo ejercidas durante la semana?	16	4	4	4	

Herramientas Tecnológicas

Medir nivel de uso de las *herramientas tecnológicas* del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿La empresa le proporciona las herramientas necesarias para el trabajo desde casa?	17	4	4	4	

¿Tiene usted buena conexión a Internet mientras trabaja desde casa?	18	4	4	4	
¿Cuenta con las herramientas necesarias para una buena comunicación con su jefe inmediato?	19	4	4	4	
¿Posee usted las herramientas necesarias para participar en las capacitaciones virtuales?	20	4	4	4	
¿Le es fácil trabajar con la red privada virtual (VPN)?	21	4	4	4	
¿Cuenta con las aplicaciones necesarias para poder trabajar desde casa?	22	4	4	4	

Cultura Organizacional

Medir nivel de cultura organizacional presente en el personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Está comprometido con su función en la empresa?	23	4	4	4	
¿Te sientes cómodo mientras te comunicas con tu equipo de forma remota?	24	4	4	4	
¿Tienes el mismo desempeño trabajando desde casa?	25	4	4	4	
¿Te identificas con los valores de la empresa Atento?	26	4	4	4	
¿Sigues las normas de la empresa?	27	4	4	4	
¿Te identificas con los objetivos de la empresa?	28	4	4	4	
¿Cree usted que el trabajo remoto aumenta tu productividad?	29	4	4	4	

¿Las noticias relacionadas con COVID-19 afectan tu productividad?	30	4	4	4	
---	----	---	---	---	--



Nelly Victoria De La Cruz Ruiz
DNI 41830124

Evaluación por juicio de expertos 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir nivel de calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	NELLY VICTORIA DE LA CRUZ RUIZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GERENCIA Y RECURSOS HUMANOS
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir nivel de calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023
Autor:	Olson & Barnes (1982)
Procedencia:	Cuestionario para medir nivel de calidad de vida laboral

Administración:	<p>A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que Usted deberá responder, marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marcar una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda.</p> <p>Para la calidad de vida laboral cuenta los siguientes niveles: Insatisfecho, un poco satisfecho, más o menos satisfecho, bastante satisfecho, completamente Satisfecho</p>
Tiempo de aplicación:	El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 30 minutos.
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores de la empresa de Outsourcing Debido al contexto de aislamiento social el cuestionario será enviado por medios digitales a los integrantes de la muestra para que lo puedan completar y enviar sus respuestas de forma virtual.
Significación:	El presente instrumento está estructurado en 72 ítems, agrupados en las 9 dimensiones para la calidad de vida laboral. El cuestionario debe ser desarrollado únicamente por el sujeto de la muestra seleccionada.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad de Vida Laboral	Bienestar económico Amigos Vecindario y comunidad Vida familiar y hogar Pareja Ocio Medios de comunicación Religión Salud	Desde el enfoque laboral, se denomina calidad de vida al concepto y filosofía de la organización del trabajo para mejorar las condiciones de los empleados en las empresas; apoyado por la creación de relaciones de trabajo positivas para el desarrollo y crecimiento personal o profesional (Durán, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el Cuestionario para medir nivel de calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Bienestar económico

Medir nivel de bienestar económico del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los medios materiales que tiene su vivienda para vivir cómodamente	1	4	4	4	
Su capacidad económica para cubrir los gastos de una alimentación familiar adecuada.	2	4	4	4	
Su capacidad económica para satisfacer la necesidad de vestido de su familia.	3	4	4	4	
Su disponibilidad económica para satisfacer las necesidades recreativas de su familia	4	4	4	4	
Su capacidad económica para satisfacer las necesidades educativas de su familia	5	4	4	4	
Su capacidad económica para satisfacer las necesidades de salud de su familia.	6	4	4	4	
La cantidad de dinero que tiene para gastar diariamente.	7	4	4	4	
La cantidad de dinero que tiene para gastar el fin de semana.	8	4	4	4	
La capacidad económica para la adquisición de objetos personales “de lujo”	9	4	4	4	

Amigos

Medir nivel de asociatividad de amistad del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los amigos que frecuenta en la zona donde vive.	10	4	4	4	
Las actividades (fiestas, reuniones, deportes) que comparte con sus amigos en la zona donde reside	11	4	4	4	
El tiempo que comparte con sus amigos de la zona donde vive	12	4	4	4	
Los amigos del trabajo	13	4	4	4	
Las actividades que comparte con sus amigos del trabajo	14	4	4	4	
El tiempo que comparte con sus amigos del trabajo	15	4	4	4	
El número de amigos que tiene	16	4	4	4	

Vecindario y comunidad

Medir nivel de interacción con el vecindario y la comunidad que tiene el personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿La empresa le proporciona las herramientas necesarias para el trabajo desde casa?	17	4	4	4	

¿Tiene usted buena conexión a Internet mientras trabaja desde casa?	18	4	4	4	
¿Cuenta con las herramientas necesarias para una buena comunicación con su jefe inmediato?	19	4	4	4	
¿Posee usted las herramientas necesarias para participar en las capacitaciones virtuales?	20	4	4	4	
¿Le es fácil trabajar con la red privada virtual (VPN)?	21	4	4	4	
¿Cuenta con las aplicaciones necesarias para poder trabajar desde casa?	22	4	4	4	

Vida familiar y hogar

Medir nivel de interacción de la vida familiar del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La relación afectiva con su esposo (sa)	23	4	4	4	
La relación afectiva con su(s) hijo(s), (as).	24	4	4	4	
El número de hijos (as) que tiene.	25	4	4	4	
Sus responsabilidades domésticas en la casa.	26	4	4	4	
La capacidad de su hogar para brindarle seguridad afectiva	27	4	4	4	
Su capacidad para satisfacer la necesidad de amor de los miembros de su hogar.	28	4	4	4	
El tiempo que pasa con su familia	29	4	4	4	
La relación afectiva con sus padres.	30	4	4	4	
La relación afectiva con sus hermanos	31				

La relación afectiva con sus sobrinos	32				
El apoyo afectivo que recibe de su familia extensa (padres, tíos(as), primos(as), etc.)	33				

Pareja

Medir nivel de interacción de pareja del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El tiempo que pasa con su pareja.	34	4	4	4	
Las actividades que comparte con su pareja	35	4	4	4	
El apoyo emocional que recibe de su pareja	36	4	4	4	
El apoyo emocional que le brinda su pareja	37	4	4	4	
La intimidad sexual con su pareja.	38	4	4	4	

Ocio

Medir nivel de interacción de pareja del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La cantidad de tiempo libre que tiene	39	4	4	4	
Las actividades deportivas que realiza	40	4	4	4	
Las actividades recreativas que realiza (tocar guitarra, asistir al teatro, cine, conciertos, etc.).	41	4	4	4	
El tiempo que tiene para descansar	42	4	4	4	
Las actividades creativas que realiza (pintura, dibujo, manualidades, etc.).	43	4	4	4	

Medios de comunicación

Medir nivel de interacción de los medios de comunicación con el personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El contenido de los programas de televisión nacional (señal abierta).	44	4	4	4	
El contenido de los programas de la televisión por cable y satelital (señal cerrada o privada).	45	4	4	4	
El contenido de los programas de radio	46	4	4	4	
La cantidad de tiempo que pasa escuchando radio	47	4	4	4	
La cantidad de tiempo que pasa en Internet revisando páginas no educativas	48	4	4	4	
La cantidad de tiempo que pasa revisando páginas por cuestiones educativas.	49	4	4	4	
La cantidad de tiempo que pasa "chateando".	50	4	4	4	
Calidad de las películas del cine nacional.	51	4	4	4	
Calidad de las películas del cine extranjero	52	4	4	4	
La frecuencia con que ve películas en Netflix u otros	53	4	4	4	
Calidad de las obras de teatro.	54	4	4	4	
La frecuencia con que ve obras de teatro.	55	4	4	4	
El contenido de los periódicos.	56	4	4	4	
La frecuencia con que lee los periódicos.	57	4	4	4	
El contenido de las revistas científicas.	58	4	4	4	
El contenido de las revistas no científicas	59	4	4	4	
La frecuencia con que lee revistas científicas	60	4	4	4	
La frecuencia con que lee revistas no científicas.	61	4	4	4	

Religión

Medir nivel de importancia de la religión para el personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La vida religiosa de su familia	62	4	4	4	
La frecuencia de asistencia a misa	63	4	4	4	
Su relación con Dios	64	4	4	4	
El tiempo que le brinda a Dios.	65	4	4	4	
El amor que le brinda a Dios.	66	4	4	4	
Las actividades que organiza su templo o iglesia.	67				
La vida religiosa de su comunidad	68				

Salud

Medir nivel de importancia de la salud para el personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Su salud física.	69	4	4	4	
Su salud psicológica.	70	4	4	4	
La salud física de otros miembros de su familia nuclear (esposo(a), hijo(s), (as).	71	4	4	4	
La salud psicológica de otros miembros de tu familia extensa (padres, tíos(as), primos(as), etc.).	72	4	4	4	



Nelly Victoria De La Cruz Ruiz
DNI 41830124

Administración:	A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que Usted deberá responder, marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marcar una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda. Para el trabajo remoto cuenta los siguientes niveles: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre
Tiempo de aplicación:	El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos por cada una.
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores de la empresa de Outsourcing Debido al contexto de aislamiento social el cuestionario será enviado por medios digitales a los integrantes de la muestra para que lo puedan completar y enviar sus respuestas de forma virtual.
Significación:	El presente instrumento está estructurado en 30 ítems, agrupados en las 4 dimensiones para la variable trabajo remoto. El cuestionario debe ser desarrollado únicamente por el sujeto de la muestra seleccionada.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo remoto	Capacitación Optimización de procesos Herramientas tecnológicas Cultura organizacional	La (OIT) Organización Internacional del Trabajo (2019) ha definido al teletrabajo con el término "Trabajo a Distancia", el cual se apoya a través de los medios tecnológicos que permiten la comunicación constante entre la empresa y el trabajador. En este sentido, el trabajo remoto es una forma de trabajo a distancia, trabajo temporal y trabajo alternativo, que permite a los trabajadores laborar mientras permanecen en casa.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el Cuestionario para medir nivel de trabajo remoto del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Capacitación

Medir nivel de capacitación del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Participas permanentemente en las capacitaciones ofrecidas en la empresa Atento?	1	4	4	4	
¿Cree usted que el tiempo de duración de las capacitaciones es el adecuado?	2	4	4	4	
¿Se siente satisfecho con las capacitaciones brindadas de manera remota por la empresa?	3	4	4	4	
¿Asiste a todas las capacitaciones virtuales ofrecidas por la empresa?	4	4	4	4	
¿Considera usted que tiene los conocimientos necesarios para ejercer su función laboral desde casa?	5	4	4	4	
¿Tienes las técnicas necesarias para un trabajo óptimo desde casa?	6	4	4	4	
¿Cree usted que el número de capacitaciones que la empresa brinda es suficiente para mejorar su desempeño desde casa?	7	4	4	4	
¿La inducción que recibió para trabajar desde casa fue adecuada?	8	4	4	4	
¿Considera usted que recibe información necesaria para trabajar desde casa?	9	4	4	4	

Optimización de procesos

Medir nivel de optimización de procesos del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Considera usted que se cumplen las metas trazadas según la planificación de la empresa?	10	4	4	4	
¿Cree usted que tiene el apoyo de su jefe inmediato para trabajar desde casa?	11	4	4	4	
¿Tiene usted un espacio organizado en su casa para realizar el trabajo asignado eficientemente?	12	4	4	4	
¿Es monitoreado a diario sus labores?	13	4	4	4	
¿Es evaluado constantemente?	14	4	4	4	
¿Puede trabajar sin supervisión?	15	4	4	4	
¿Son adecuadas las horas de trabajo ejercidas durante la semana?	16	4	4	4	

Herramientas Tecnológicas

Medir nivel de uso de las *herramientas tecnológicas* del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿La empresa le proporciona las herramientas necesarias para el trabajo desde casa?	17	4	4	4	

¿Tiene usted buena conexión a Internet mientras trabaja desde casa?	18	4	4	4	
¿Cuenta con las herramientas necesarias para una buena comunicación con su jefe inmediato?	19	4	4	4	
¿Posee usted las herramientas necesarias para participar en las capacitaciones virtuales?	20	4	4	4	
¿Le es fácil trabajar con la red privada virtual (VPN)?	21	4	4	4	
¿Cuenta con las aplicaciones necesarias para poder trabajar desde casa?	22	4	4	4	

Cultura Organizacional

Medir nivel de cultura organizacional presente en el personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿Está comprometido con su función en la empresa?	23	4	4	4	
¿Te sientes cómodo mientras te comunicas con tu equipo de forma remota?	24	4	4	4	
¿Tienes el mismo desempeño trabajando desde casa?	25	4	4	4	
¿Te identificas con los valores de la empresa Atento?	26	4	4	4	
¿Sigues las normas de la empresa?	27	4	4	4	
¿Te identificas con los objetivos de la empresa?	28	4	4	4	
¿Cree usted que el trabajo remoto aumenta tu productividad?	29	4	4	4	

¿Las noticias relacionadas con COVID-19 afectan tu productividad?	30	4	4	4	
---	----	---	---	---	--



Roger Mendoza Otiniano
DNI 41051388

Evaluación por juicio de expertos 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir nivel de calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ROGER MENDOZA OTINIANO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GERENCIA Y RECURSOS HUMANOS
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir nivel de calidad de vida laboral personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023
Autora:	Olson & Barnes (1982)
Procedencia:	Cuestionario para medir nivel de calidad de vida laboral

Administración:	A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que Usted deberá responder, marcando con un aspa (X) en la columna la respuesta que crea correcta. No hay respuestas buenas ni malas. Solo deberá marcar una alternativa por pregunta. Trate de ser lo más sincero posible en la información que brinda. Para la calidad de vida laboral cuenta los siguientes niveles: Insatisfecho, un poco satisfecho, más o menos satisfecho, bastante satisfecho, completamente Satisfecho
Tiempo de aplicación:	El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 30 minutos.
Ámbito de aplicación:	A los colaboradores de la empresa de Outsourcing Debido al contexto de aislamiento social el cuestionario será enviado por medios digitales a los integrantes de la muestra para que lo puedan completar y enviar sus respuestas de forma virtual.
Significación:	El presente instrumento está estructurado en 72 ítems, agrupados en las 9 dimensiones para la calidad de vida laboral. El cuestionario debe ser desarrollado únicamente por el sujeto de la muestra seleccionada.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad de Vida Laboral	Bienestar económico Amigos Vecindario y comunidad Vida familiar y hogar Pareja Ocio Medios de comunicación Religión Salud	Desde el enfoque laboral, se denomina calidad de vida al concepto y filosofía de la organización del trabajo para mejorar las condiciones de los empleados en las empresas; apoyado por la creación de relaciones de trabajo positivas para el desarrollo y crecimiento personal o profesional (Durán, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para medir nivel de calidad de vida laboral del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Bienestar económico

Medir nivel de bienestar económico del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los medios materiales que tiene su vivienda para vivir cómodamente	1	4	4	4	
Su capacidad económica para cubrir los gastos de una alimentación familiar adecuada.	2	4	4	4	
Su capacidad económica para satisfacer la necesidad de vestido de su familia.	3	4	4	4	
Su disponibilidad económica para satisfacer las necesidades recreativas de su familia	4	4	4	4	
Su capacidad económica para satisfacer las necesidades educativas de su familia	5	4	4	4	
Su capacidad económica para satisfacer las necesidades de salud de su familia.	6	4	4	4	
La cantidad de dinero que tiene para gastar diariamente.	7	4	4	4	
La cantidad de dinero que tiene para gastar el fin de semana.	8	4	4	4	
La capacidad económica para la adquisición de objetos personales “de lujo”	9	4	4	4	

Amigos

Medir nivel de asociatividad de amistad del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los amigos que frecuenta en la zona donde vive.	10	4	4	4	
Las actividades (fiestas, reuniones, deportes) que comparte con sus amigos en la zona donde reside	11	4	4	4	
El tiempo que comparte con sus amigos de la zona donde vive	12	4	4	4	
Los amigos del trabajo	13	4	4	4	
Las actividades que comparte con sus amigos del trabajo	14	4	4	4	
El tiempo que comparte con sus amigos del trabajo	15	4	4	4	
El número de amigos que tiene	16	4	4	4	

Vecindario y comunidad

Medir nivel de interacción con el vecindario y la comunidad que tiene el personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
¿La empresa le proporciona las herramientas necesarias para el trabajo desde casa?	17	4	4	4	

¿Tiene usted buena conexión a Internet mientras trabaja desde casa?	18	4	4	4	
¿Cuenta con las herramientas necesarias para una buena comunicación con su jefe inmediato?	19	4	4	4	
¿Posee usted las herramientas necesarias para participar en las capacitaciones virtuales?	20	4	4	4	
¿Le es fácil trabajar con la red privada virtual (VPN)?	21	4	4	4	
¿Cuenta con las aplicaciones necesarias para poder trabajar desde casa?	22	4	4	4	

Vida familiar y hogar

Medir nivel de interacción de la vida familiar del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La relación afectiva con su esposo (sa)	23	4	4	4	
La relación afectiva con su(s) hijo(s), (as).	24	4	4	4	
El número de hijos (as) que tiene.	25	4	4	4	
Sus responsabilidades domésticas en la casa.	26	4	4	4	
La capacidad de su hogar para brindarle seguridad afectiva	27	4	4	4	
Su capacidad para satisfacer la necesidad de amor de los miembros de su hogar.	28	4	4	4	
El tiempo que pasa con su familia	29	4	4	4	
La relación afectiva con sus padres.	30	4	4	4	
La relación afectiva con sus hermanos	31				

La relación afectiva con sus sobrinos	32				
El apoyo afectivo que recibe de su familia extensa (padres, tíos(as), primos(as), etc.)	33				

Pareja

Medir nivel de interacción de pareja del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El tiempo que pasa con su pareja.	34	4	4	4	
Las actividades que comparte con su pareja	35	4	4	4	
El apoyo emocional que recibe de su pareja	36	4	4	4	
El apoyo emocional que le brinda su pareja	37	4	4	4	
La intimidad sexual con su pareja.	38	4	4	4	

Ocio

Medir nivel de interacción de pareja del personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La cantidad de tiempo libre que tiene	39	4	4	4	
Las actividades deportivas que realiza	40	4	4	4	
Las actividades recreativas que realiza (tocar guitarra, asistir al teatro, cine, conciertos, etc.).	41	4	4	4	
El tiempo que tiene para descansar	42	4	4	4	
Las actividades creativas que realiza (pintura, dibujo, manualidades, etc.).	43	4	4	4	

Medios de comunicación

Medir nivel de interacción de los medios de comunicación con el personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El contenido de los programas de televisión nacional (señal abierta).	44	4	4	4	
El contenido de los programas de la televisión por cable y satelital (señal cerrada o privada).	45	4	4	4	
El contenido de los programas de radio	46	4	4	4	
La cantidad de tiempo que pasa escuchando radio	47	4	4	4	
La cantidad de tiempo que pasa en Internet revisando páginas no educativas	48	4	4	4	
La cantidad de tiempo que pasa revisando páginas por cuestiones educativas.	49	4	4	4	
La cantidad de tiempo que pasa "chateando".	50	4	4	4	
Calidad de las películas del cine nacional.	51	4	4	4	
Calidad de las películas del cine extranjero	52	4	4	4	
La frecuencia con que ve películas en Netflix u otros	53	4	4	4	
Calidad de las obras de teatro.	54	4	4	4	
La frecuencia con que ve obras de teatro.	55	4	4	4	
El contenido de los periódicos.	56	4	4	4	
La frecuencia con que lee los periódicos.	57	4	4	4	
El contenido de las revistas científicas.	58	4	4	4	
El contenido de las revistas no científicas	59	4	4	4	
La frecuencia con que lee revistas científicas	60	4	4	4	
La frecuencia con que lee revistas no científicas.	61	4	4	4	

Religión

Medir nivel de importancia de la religión para el personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La vida religiosa de su familia	62	4	4	4	
La frecuencia de asistencia a misa	63	4	4	4	
Su relación con Dios	64	4	4	4	
El tiempo que le brinda a Dios.	65	4	4	4	
El amor que le brinda a Dios.	66	4	4	4	
Las actividades que organiza su templo o iglesia.	67	4	4	4	
La vida religiosa de su comunidad	68	4	4	4	

Salud

Medir nivel de importancia de la salud para el personal de una consultoría outsourcing en Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Su salud física.	69	4	4	4	
Su salud psicológica.	70	4	4	4	
La salud física de otros miembros de su familia nuclear (esposo(a), hijo(s), (as)).	71	4	4	4	
La salud psicológica de otros miembros de tu familia extensa (padres, tíos(as), primos(as), etc.).	72	4	4	4	



Roger Mendoza Otiniano
DNI 41051388

