



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Calidad de vida laboral y personal de teletrabajadoras en la  
ciudad de Trujillo en tiempos de COVID-19**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTORA:**

Ferreyros Vertiz, Patricia Mónica (ORCID: 0000-0002-4886-5324)

**ASESOR:**

Dr. Salinas Gamboa, José German (ORCID:0000-0002-8491-0751)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión del Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2021

## Dedicatoria

Por mi compañero de vida, mis hijas y  
mis nietas, todo este esfuerzo es por  
Ud. por ser el motor que me dan  
fuerzas para continuar.

## **Agradecimiento**

Gracias a todos por creer en mí, a mis  
compañeros de trabajo a mis docentes  
que me guiaron en todo este proceso.

Gracias mil.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos .....	14
3.6. Método de análisis de datos .....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN .....	21
VI. CONCLUSIONES .....	23
VII. RECOMENDACIONES .....	24
REFERENCIAS .....	25
ANEXOS .....	28

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Nivel de vida laboral de las teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo .....	16
<b>Tabla 2.</b> Nivel de vida personal de teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo.....	17
<b>Tabla 3.</b> Relación de calidad de vida laboral por dimensiones y calidad de vida personal de las teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo .....	18
<b>Tabla 4.</b> Tabla de contingencia .....	19
<b>Tabla 5.</b> Relación entre calidad de vida laboral y personal de teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo .....	19

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo Determinar la relación entre calidad de vida laboral y personal de teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo en tiempos de COVID-19. Investigación de alcance descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de acuerdo a la temporalidad transversal, se empleó la técnica de la encuesta con dos cuestionarios uno para cada variable de estudio, la muestra fue de 150 colaboradoras de entidades públicas de la ciudad de Trujillo, los resultados más importantes determinaron que la calidad de vida laboral se encuentra en un nivel regular con un 59%, y la calidad de vida personal se encuentra en un nivel bueno con un 81%, llegando a la conclusión que existe relación entre calidad de vida laboral y personal de teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo en tiempos de COVID-19 de acuerdo a los resultados obtenidos del coeficiente estadístico de Rho de Spearman quien indica una relación moderada entre la calidad de vida laboral y personal de las teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo con un  $r=0,568$ , mientras que el nivel de significancia es de  $p$  valor = 0.000.

*Palabras clave:* calidad de vida, familia, teletrabajo

## **Abstract**

The investigation had like objective to determine the relation between quality of labor and personal life of teleworkers in the city of Trujillo in times of COVID-19. Research of descriptive correlational scope of quantitative approach, of non-experimental design and according to the transversal temporality, the technique of the survey was used with two questionnaires one for each variable of study, the sample was of 150 collaborators of public entities of the city of Trujillo, the most important results determined that the quality of labor life is in a regular level with 59%, and the quality of personal life is at a good level with 81%, reaching the conclusion that there is a relationship between quality of work life and personal teleworkers in the city of Trujillo in times of COVID-19 according to the results obtained from the statistical coefficient of Rho de Spearman who indicates a moderate relationship between the quality of work life and personal teleworkers in the city of Trujillo with a  $r = 0.568$ , while the significance level is  $p \text{ value} = 0.000$ .

Keywords: quality of life, family, telework,

## I. INTRODUCCIÓN

El año 2020 trajo cambios sin precedentes a la economía global y al mundo del trabajo, como sabe la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), mostro un brote pandémico del virus y tomaron medidas de salud pública para los gobiernos de todo el mundo, entrando en vigor, estas medidas para quedarse en casa y seguir trabajando en zonas remotas, cuando se implementan medidas de confinamiento en el hogar. Organizaciones que anteriormente estaban familiarizadas con el trabajo desde casa y organizaciones que nunca habían experimentado con trabajar desde casa antes de enviar a sus empleados a trabajar remotamente. Si bien el número de personas que trabajan desde casa, a tiempo completo o parcial, aumenta lentamente de año en año (Eurostat, 2018), la pandemia ciertamente está acelerando la aceptación de las oportunidades de teletrabajo por parte de los empleadores. En escenarios como la pandemia de COVID-19, trabajar desde casa ha demostrado ser un aspecto importante de la continuidad del negocio, pero en circunstancias normales, los tiempos de viaje se reducen. Tendrá más oportunidades para mantenerse alejado de las cosas y concentrarse en su trabajo. Una oportunidad para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y el equilibrio entre el trabajo. Trabajar desde casa les da a los trabajadores más flexibilidad y les permite trabajar libremente en otro lugar, fuera de las instalaciones del empleador. También puede haber riesgos como el aislamiento (especialmente para personas solteras).

Antes de la pandemia, a veces la mano de obra en casa era escasa. En la Unión Europea (UE), la frecuencia del teletrabajo regular u ocasional (teletrabajo general desde casa y teletrabajo móvil) supera el 30% en República Checa, Grecia, Italia y Polonia, Dinamarca, Países Bajos y Suecia. Según la encuesta, hasta el 20 % de la fuerza laboral de EE. UU. trabaja regular u ocasionalmente desde su casa o en otro lugar, el 16 % en Japón y solo el 1,6 % en Argentina. (Eurofound & OIT, 2017).

Antes de la pandemia, la fuerza laboral, que a veces trabajaba desde casa, era insignificante. En la Unión Europea (UE), la frecuencia del teletrabajo regular o irregular (teletrabajo general a domicilio y teletrabajo móvil) supera el 30% en Dinamarca, los Países Bajos y Suecia, desde la República Checa, Grecia, Italia y Polonia. Según la encuesta, hasta el 20% de la fuerza laboral estadounidense trabaja regular u ocasionalmente desde casa o en otro lugar, el 16% en Japón y solo el 1,6% en Argentina (Eurofound & OIT, 2017).

Cabe destacar que el cierre de escuelas y otras instalaciones de cuidados a largo plazo dificulta que los trabajadores trabajen desde casa. Según la última encuesta de Eurofound, el 26% de las personas que trabajan desde casa como medida de distancia física viven en hogares con niños menores de 12 años, y otro 10% tiene niños de entre 12 y 17 años. Vivo en un hogar. (Eurofound, 2020b). Estos trabajadores tienen dificultades para equilibrar el trabajo y las responsabilidades de cuidado y están experimentando una nueva dinámica en la gestión del equilibrio entre el trabajo y la vida.

En Latinoamérica y Perú todo esto no ha sido diferente, las mujeres no solo tienen que trabajar para diferentes empresas sino que a ello se le suman las labores de la casa, Ante este problema surge la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y personal de teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo en tiempos de COVID-2019?.

Considerando los criterios de Hernández et al. (2014), la presente investigación se justifica por:

Conveniencia. la Calidad de vida laboral y personal de teletrabajadoras se ha incluido en la agenda de muchos empleadores, ya que el bienestar de los empleados y empleadas individuales es decisivo para sus contribuciones profesionales.

Relevancia social. Trabajadoras que presten servicio mediante el

teletrabajo, que se sienten miserables debido a problemas personales o malas condiciones de vida, no pueden hacer frente a sus trabajos (incluso si hubieran podido realizar tareas de rutina simples o tareas de trabajo físico duro en las mismas circunstancias). El aumento de la calidad de vida tendrá un gran impacto en la productividad, mientras que una reducción correspondiente puede conducir a efectos dramáticamente negativos los cuales se verán no solo en las familias sino en la sociedad en conjunto. Las mujeres trabajadoras juegan un papel crucial en el progreso humano y ocupan un lugar importante en la sociedad

Implicaciones prácticas. En una economía basada en el conocimiento, el conocimiento y la creatividad de los empleados son el principal capital de las empresas. Por lo tanto, estas empresas son especialmente vulnerables al mal funcionamiento humano por lo tanto es necesario que se involucren con las variables de estudio que se están presentando en la investigación.

Valor teórico. Con la investigación se probará las teorías referentes a las variables de estudio, probando que se considera un área central de preocupación para muchos empleadores y académicos, ya que se enfoca en los factores que afectan calidad de vida laboral y personal y pueden incidir en el rendimiento y la satisfacción laboral de las empleadas

Utilidad metodológica. Con esta investigación se presentará instrumentos de medición probando las variables de estudio desde una percepción que las mujeres están obligadas a asumir las responsabilidades tanto de la vida profesional como personal, lo que es una tarea hercúlea para las mujeres profesionales. Durante los últimos años, las responsabilidades de las mujeres profesionales han cambiado vivamente y ponen un mayor énfasis en sus roles laborales en lugar de los roles familiares que difuminan la cultura tradicional practicada por todas las mujeres.

Por todo lo mencionado se presenta los objetivos de investigación

Objetivo general: Determinar la correlación que existe entre calidad de

vida laboral y personal de teletrabajadoras en la metrópoli de Trujillo en época de COVID-19. Para ello fue necesario plantear objetivos específicos siendo los siguiente: Identificar el nivel de vida laboral de las teletrabajadoras en la metrópoli de Trujillo en época de COVID-19, como segundo objetivo específico se plantea: medir el nivel de vida personal de teletrabajadoras en la metrópoli de Trujillo en época de COVID-19 y como tercer objetivo específico: determinar la correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y personal de las teletrabajadoras en la metrópoli de Trujillo en época de COVID-19.

Así mismo se plantea la siguiente hipótesis: La correlación entre calidad de vida laboral y personal de teletrabajadoras en la metrópoli de Trujillo en época de COVID-19 es directa y altamente significativa.

## II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una búsqueda exhaustiva de todas las investigaciones referentes a las variables de estudio en base de datos de revistas indexadas, encontrándose lo siguiente:

Rodríguez y López (2021), investigaron la calidad del trabajo y equilibrio entre la vida personal y laboral de los teletrabajadores, planteándose como fin de esta publicación evaluar cómo determinados tipos de teletrabajo influyen en diferentes indicadores de la calidad del trabajo. Aplicaron técnicas multivariantes a una muestra de 35765 trabajadores de la 6ta. encuesta Europea de Condiciones laborales. Los hallazgos muestran que el género y los tipos de teletrabajo por lugar de trabajo y el rigor del uso de las TIC son elementos cruciales que influyen en las condiciones del trabajo y la calidad del trabajo. Los teletrabajadores ocasionales son el grupo con mejor calidad laboral, mientras que los teletrabajadores con mucha movilidad son los que tienen peor calidad laboral y peor equilibrio entre vida laboral y personal. Teletrabajadores a domicilio, especialmente mujeres, presentan mejores resultados que los trabajadores altamente móviles en términos de calidad e intensidad del tiempo de trabajo, aunque a cambio de menores habilidades y discreción, ingresos y perspectivas de carrera. Este estudio contribuye a profundizar nuestro conocimiento sobre los impactos de los arreglos flexibles de trabajo, proporcionando un análisis de datos actuales sobre diferentes dimensiones de la calidad laboral y la concordancia de la vida laboral y de la familia e incluyendo el género como eje crucial de análisis.

Bharadwaj (2021), Mujeres en el lugar de trabajo y concordancia entre la vida laboral: una revisión de la literatura, Las mujeres trabajadoras juegan un papel crucial en el progreso humano y ocupan un lugar importante en la sociedad. En el pasado, el hombre desempeñaba un papel dominante en la sociedad y proporcionaba todos los recursos necesarios para la familia, mientras que la mujer era responsable de las tareas domésticas como cuidar, criar a los niños y administrar el hogar. Sin embargo, debido a la educación superior y los desarrollos socioeconómicos, las mujeres han

ingresado en diferentes campos para construir carreras sólidas a la par con los hombres. Las mujeres trabajadoras de hoy se enfrentan a demandas conflictivas tanto en el ámbito laboral como en el de la vida. Les resulta difícil gestionar y equilibrar las presiones del lugar de trabajo y los deberes del hogar y la familia. Obtener concordancia entre trabajo y la vida es un tema crítico para las empleadas en estos días. El equilibrio entre el trabajo y la vida es un concepto que se ocupa de mantener concordancia adecuada entre el trabajo y compromisos del hogar. El documento ayudará a comprender los problemas relacionados con el equilibrio entre el trabajo y la vida de las mujeres trabajadoras. variables de concordancia de la vida laboral, desafíos relacionados con la mujer trabajadora, iniciativas y estrategias de concordancia de la vida laboral y resultados de la conciliación de la vida laboral.

Giedrė (2020), investigaron la forma de trabajar virtual se está volviendo cada vez más popular debido a su potencial de ahorro de costes; también es una forma de que una organización sea más ágil y se adapte a crisis como las pandemias globales. Esta innovadora forma de trabajar trae nuevos desafíos a las organizaciones que de repente tienen que cambiar al teletrabajo. De hecho, el teletrabajo plantea bastantes cuestiones a los empleados, relacionadas con la comunicación, la colaboración y la aplicación de TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación). Esta investigación examinó la evaluación del teletrabajo a través de un cuestionario por diferentes grupos condicionales de 436 teletrabajadores en Lituania. A través de un estudio de correspondencia entre las variables de estudio, los hallazgos sugieren que existen diferencias y diferencias en la evaluación de factores de realizar teletrabajo de competencia y cualidades requeridas de un trabajador remoto, según género, edad, educación, experiencia laboral y experiencia del teletrabajo. Los resultados se discuten en requisitos de las características de teletrabajadores más satisfechos e insatisfechos.

En cuanto a las teorías referentes al tema se puede indicar que "Trabajo a distancia" se refiere a trabajar en un lugar que no sea la oficina central o las instalaciones de producción donde el empleado no tiene contacto personal con sus compañeros de trabajo, pero puede comunicarse con ellos mediante el uso de tecnología (Di Martino & Wirth, 1990; Grant, et al., 2013).

El concepto de trabajo a distancia o teletrabajo se desarrolló originalmente posterior a la crisis del petróleo del período de 1970 cuando quedó claro que, en el caso de 1 de cada 7 abandonos en los viajeros urbanos, no habrá necesidad de que Estados Unidos importe petróleo (Nilles, 2007). Según Burch (1991), las ventajas del trabajo a distancia se exploraron durante ese tiempo en el que algunos empleados tenían que realizar su trabajo de forma remota. Explicó además que una "flexibilidad en la provisión de trabajo puede beneficiar a organizaciones e individuos" como se observó durante el periodo de crisis del petróleo de 1970 (p.18).

Morgan (2004) se refiere al trabajo remoto como el uso de dispositivos de telecomunicaciones para cumplir con las tareas y responsabilidades relacionadas con el trabajo. El trabajo remoto puede afectar a los empleados de diferentes maneras y este documento se centra en tres áreas principales, que incluyen la concordancia entre la vida personal y laboral, el bienestar y la productividad.

Del mismo modo, en lo que respecta a la calidad del trabajo, no se utilizó a fines del siglo XIX. Ya se han hecho algunos esfuerzos individuales para mejorar la suerte de los trabajadores, como el hecho de que algunas empresas compartan las utilidades con sus trabajadores. Desde una perspectiva más contemporánea, estas iniciativas pueden verse como un intento de mejorar la QWL (Goode, 1989). Pasarían varios periodos antes de que las ciencias sociales y las humanidades mostraran un interés real por el trabajo y, más concretamente, por la relación entre las actitudes y conductas de los colaboradores, por un lado, y la productividad de la organización, por otro. Las investigaciones del sociólogo Elton Mayo, en la planta Hawthorn de Western Electric en 1933, ahora reconocidos como

clásicos, implicó verificar la incidencia de los componentes ambientales en el desempeño de los colaboradores de la planta. Las conclusiones de Mayo moderaron las reglas de actuación taylorianas aplicadas hasta entonces. A partir de ahí se vislumbran el principio de un pensamiento hacia una política de humanización de los escenarios laborales de los colaboradores (Mayo, 1960).

Sin embargo, este nuevo enfoque siguió siendo irrelevante. A fines de la década de 1950, el concepto CVC se había arraigado gradualmente en los debates abiertos sobre el entorno laboral en los países desarrollados. De hecho, la economía de la posguerra generó un crecimiento significativo en el sector de los servicios, que a fines de la década de 1960 representaba alrededor del 60% de todo el empleo en los EE. UU. A pesar de este cambio significativo en el mercado laboral, gran cantidad de empresas insisten en utilizar el antiguo modelo taylorista para gestionar sus empresas. Como resultado, el trabajo se volvió más inhumano (Davis y Cherns, 1975). Pero con el paso del tiempo todo ha ido cambiando, mostrando posiciones distintas en cuanto a la percepción y definición de la calidad de vida. Así mismo se considera necesario presentar algunas definiciones en diferentes años:

La Calidad del trabajo es un conjunto de resultados útiles de la vida laboral para los individuos y la sociedad y la organización. (Boisvert, 1977).

La calidad de vida laboral (QWL) es tanto un objetivo como un proceso continuo para lograr ese objetivo. Con objetivo, QWL es el compromiso de cualquier organización con la mejora del trabajo: la creación de puestos de trabajo y entornos laborales más envolventes, satisfactorios y efectivos para los colaboradores en todos los niveles de la empresa. Como proceso, QWL exige esfuerzos para alcanzar este objetivo mediante la participación activa de las personas en toda la organización (Carlson, 1980).

La calidad de vida laboral es una representación de pensar en los colaboradores, el trabajo y las empresas. Sus componentes distintivos son (1) una preocupación por el efecto del trabajo en los colaboradores, así como en la efectividad empresarial, y (2) la idea de colaboración en la resolución

de inconvenientes organizacionales y la toma de decisiones. (Nadler & Lawler, 1983).

La calidad de vida laboral es la interpretación de un sujeto de su rol en la zona laboral y la interacción de ese rol con las perspectivas de los demás. La calidad en la vida laboral se determina, diseña y evalúa individualmente. Una calidad de vida laboral representa algo desigual para todos y cada uno de los individuos, y es probable que varíe según la edad, la etapa profesional y/o el puesto en la industria del individuo (Kerce & Boot-Kewley, 1993).

Calidad de vida laboral es una representación de pensar sobre los colaboradores, el trabajo y la organización (Kerce & Boot-Kewley, 1993).

La calidad del trabajo es la satisfacción de los colaboradores con diferentes necesidades a través de los recursos, acciones y consecuencias de la colaboración en el lugar de trabajo. (Sirgy, et al. 2001).

Es el grado en el que se percibe que apoyan la felicidad, según métricas objetivas, incluida la condición, y métricas subjetivas, incluido el estrés y la satisfacción, Simon et al., (2012). Estos autores identificaron los siguientes factores que pasaran a ser parte de las dimensiones:

Factor 1. Bienestar general Se refiere a la satisfacción total, incluido el bienestar psíquico más extenso, poseyendo en cuenta la energía física. Cuanto mejor se sienta, más posibilidades tendrá de ser productivo y eficiente. Entonces, por otro lado, las personas descontentas pueden afectar su trabajo y el efecto dominó en el hogar.

Factor 2: Trabajar desde el hogar Interfaz: se refiere al equilibrio que coexiste entre el trabajo y la vida personal. Le brinda una imagen completa de la vida dentro y fuera del trabajo. Esto a menudo significa que se necesita flexibilidad en ambos lados para lograr la homeostasis y lograr la concordancia.

Factor 3. Satisfacción laboral y profesional: El nivel en el que el lugar de trabajo proporciona a los empleados el mejor ambiente de trabajo posible basado en un sentido de logro, alta autoestima y empoderamiento. La

satisfacción laboral, en sus términos más simples, es cómo las personas se sienten acerca de su trabajo y sus diversos aspectos.

Factor 4 Gestión del lugar de trabajo: los trabajadores sienten que pueden practicar lo que consideran la forma correcta de gestión en su entorno de trabajo, dada la capacidad de identificar uno de los factores necesarios. Lo que se produce en su zona tiene un impacto directo sobre ellos.

Factor 5. Condiciones laborales: Esto refleja el grado en que la organización cumple con los requisitos individuales, brinda las condiciones necesarias para el crecimiento personal y, en particular, logra la meta establecida.

Factor 6. Estrés laboral: Este es el nivel de presión que experimenta una persona en relación con las actividades laborales. El estrés laboral se manifiesta en reacciones físicas y emocionales negativas provocadas por desequilibrios organizativos que son incompatibles con las capacidades, recursos y necesidades de los trabajadores.

En cuanto a la calidad de vida, es un término de un concepto amplio así como un estado de satisfacción general el cual es influido de modo complejo como es el estado psicológico, la salud física, las relaciones social el nivel de independencia, como todo tipo de relación con su entorno, la Organización Mundial de la Salud (OMS), la define como “percepción individual del propio entorno o contexto del sistema cultural y de valores así como la relación sus esperanzas, normas, preocupaciones y objetivos” (2002). En este trabajo se considerará la teoría de los Dominios que propone Olson y Barnes (1982).

Olson y Barnes, indican que la calidad de vida es el incremento referente a la satisfacción en la vida de cada individuo haciendo referente a dominios que son parte integrante de ella, enfocado en experiencias de individuos dentro de los cuales son, amigos, comunidad, bienestar económico, religión, salud, entre otros.

En cuanto a la relación entre la calidad de vida laboral y vida

personal se encontró que Las teorías de la frontera entre la vida laboral y personal articulan la separación o integración entre las dos esferas. Los términos "borde" y "límite" se utilizan indistintamente para delimitar entre trabajo y vida, pero investigaciones recientes han utilizado principalmente el término "Límite" (Chesley 2005; Desrochers et al.,2005; Rothbard et al., 2005). Los límites desarrollados por los trabajadores distinguen entre trabajo los dominios de la vida y la vida personal, y varían en fuerza según el individuo. La fuerza del límite se caracteriza por la permeabilidad y la flexibilidad

### III. METODOLOGÍA

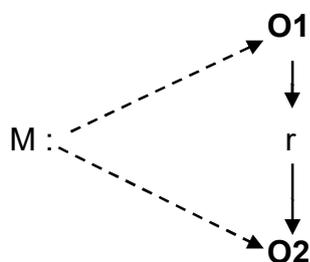
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación presentada de acuerdo con el fin que se persigue es aplicada, se aplicaron conocimientos preestablecidos.

De acuerdo con el enfoque cuantitativo, se probó una hipótesis, el trabajo es ordenado y sistematizado.

De acuerdo con el alcance es descriptivo correlacional

De acuerdo con el diseño de la pesquisa es no experimental de corte transeccional



Dónde:

M : muestra

O1: Variable 1 (Calidad de vida laboral)

r : Relación

O2: Variable 2 (Calidad de vida personal)

#### 3.2. Variables y operacionalización

Calidad de vida laboral: Este es el grado de percepción que sustentan el bienestar, teniendo en cuenta indicadores objetivos, incluyendo condición, e indicadores subjetivos, incluyendo estrés y satisfacción. (Easton et al., 2012)

Calidad de vida personal: Olson y Barnes (1982) la definen como la sensación general del bienestar, donde el individuo se siente complacido en todos sus dominios de manera unipolar

### 3.3. Población, muestra y muestreo

En Cuanto a la población no hay un dato exacto por lo que se considerara una población no determinada, siendo la muestra 150 teletrabajadoras, considerando un margen de error de 8% y un nivel de confianza de 95%

$$n = \frac{Z^2 pq}{E^2}$$
$$n = \frac{1.96^2 0.5 \times 0.5}{0.08^2}$$

Dónde:

$$Z = 1.96 \text{ (95\%)}$$

$$p = 0.5$$

$$q = (1-p) = 0.5$$

$$e = 8\%$$

$$n = 150$$

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para medir ambas variables es la encuesta y para la variable Calidad de Vida Laboral se usó: la escala de Vida laboral WRQoL (Easton et al., 2012) y para la variable Calidad de vida se utilizó la de Olson y Barnes (1982).

Los instrumentos estuvieron validados mediante juicio de versados en la línea de investigación, se aplicó la V de Aiken para ambos instrumentos siendo 1 (Anexo 06).

Así mismo se determinó la confiabilidad mediante el índice del Alpha de Cronbach siendo de:0.869 sobre el instrumento de calidad de Vida Laboral y de 0.907 para la herramienta de calidad de vida personal

Así mismo se aplicaron los instrumentos virtualmente siendo el link el siguiente: <https://forms.gle/bBTP47VGM3GLCjZS8>

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, se procedió a revisar bases de datos de revistas indexadas con el fin de encontrar investigaciones con las variables investigadas que sirvan como evidencia hasta donde han llegado esas investigaciones además de la teoría utilizada e instrumentos, con toda esa información se seleccionaron los instrumentos correspondientes, posteriormente se procedió a adaptarlos de acuerdo al objeto de investigación, al no tener una cantidad exacta de personas a investigar se optara por aplicar a aquellos teletrabajadoras, posteriormente se procederá los instrumentos y con ellos evaluar cada una de las variables.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Referente a esta parte del informe con los datos obtenidos se procederá a vaciar en una página de Microsoft Excel y posteriormente al SPSS V:25 con la finalidad de realizar el análisis respectivo, en primer lugar, se determinará el nivel en el que se encuentran cada una de las variables y posteriormente se vera la normalidad de los datos y con el resultado obtenido se procederá a aplicar la prueba estadística correspondiente.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se considero los siguientes principios éticos:

Objetividad, se informará honestamente los datos, los resultados obtenidos de acuerdo con los métodos y procedimientos no fabricando ni falsificando los datos.

Objetividad: se evitará sesgos en el diseño de investigación, el examen de datos, la interpretación de cada dato obtenido.

Integridad: se mantendrá acá promesa y cuerdo; se actuará con sinceridad; esforzándose por la coherencia de pensamiento y acción.

Cuidado: se evitará errores por descuido y negligencia: examinando

cuidadosa y críticamente el trabajo por lo que se mantendrá un registro de las actividades de la investigación.

Franqueza: se compartirá datos, resultados, ideas, herramientas, recursos, para estar apta de críticas y nuevas opiniones.

Respeto a la pertenencia intelectual: Se respetará los derechos de autor y otras formas de pertenencia intelectual. No se utilizará datos, métodos o conclusiones no publicados sin consentimiento. Dando crédito a toda la información que se muestra mediante la citación con las normas APA séptima edición.

Confidencialidad: Se protegerá la confidencialidad, como documentos registros de personas que colaboraran como objetos de análisis.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Nivel de vida laboral de las teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo en época de COVID-19.

**Tabla 1.** Nivel de vida laboral de las teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo

Variable/Dimensión	Nivel	n	Porcentaje
Calidad de vida laboral	Deficiente	0	0%
	Regular	88	59%
	Eficiente	62	41%
Bienestar general	Deficiente	0	0%
	Regular	136	91%
	Eficiente	14	9%
Interfaz de trabajo a domicilio	Deficiente	0	0%
	Regular	86	57%
	Eficiente	64	43%
Satisfacción laboral y profesional	Deficiente	0	0%
	Regular	30	20%
	Eficiente	120	80%
Control en el trabajo	Deficiente	0	0%
	Regular	100	67%
	Eficiente	50	33%
Condiciones en el trabajo	Deficiente	0	0%
	Regular	51	34%
	Eficiente	99	66%
Estrés en el trabajo	Bajo	1	1%
	Regular	52	35%
	Elevado	97	65%
Calidad de vida general y auto aceptación	Deficiente	15	10%
	Regular	36	24%
	Eficiente	99	66%

Se observa que la mayoría de las dimensiones de la calidad de vida laboral se encuentra en eficiente con porcentajes superiores a 50%, sin embargo, existen dimensiones como Control en el trabajo (regular: 67%), Interfaz de trabajo a domicilio (regular 57%), y bienestar general (regular: 91%) lo que va de acuerdo con la época que se está atravesando a nivel mundial como es el COVID-19

#### 4.2. Nivel de vida personal de teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo en época de COVID-19.

**Tabla 2.** *Nivel de vida personal de teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo*

Variable/Dimensión	Nivel	n	Porcentaje
Calidad de vida personal	Mala	0	0%
	Regular	29	19%
	Buena	121	81%
Bienestar económico	Mala	0	0%
	Regular	134	89%
	Buena	16	11%
Amigos	Mala	0	0%
	Regular	16	11%
	Buena	134	89%
Vecindario y comunidad	Mala	0	0%
	Regular	19	13%
	Buena	131	87%
Vida familiar y hogar	Mala	0	0%
	Regular	51	34%
	Buena	99	66%
Pareja	Mala	0	0%
	Regular	73	49%
	Buena	77	51%
Ocio	Mala	0	0%
	Regular	28	19%
	Buena	122	81%
Medios de comunicación	Mala	0	0%
	Regular	47	31%
	Buena	103	69%
Religión	Mala	0	0%
	Regular	21	14%
	Buena	129	86%
Salud	Mala	0	0%
	Regular	23	15%
	Buena	127	85%

Se observa a nivel general que casi todas las dimensiones de la variable se encuentran en un nivel bueno sin embargo en cuanto a la dimensión Bienestar económico se encuentra en un nivel regular

**4.3. Relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y personal de las teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo en época de COVID-19.**

**Tabla 3.** *Relación de calidad de vida laboral por dimensiones y calidad de vida personal de las teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo*

Dimensiones Calidad de vida laboral	Coeficiente	Calidad de vida personal
Bienestar general	Rho de Spearman	,455
	Sig.(bilateral)	,000
Interfaz de trabajo en casa	Rho de Spearman	,528
	Sig(bilateral)	,000
Satisfacción laboral y profesional	Rho de Spearman	,437
	Sig(bilateral)	,000
Control en el trabajo	Rho de Spearman	,528
	Sig(bilateral)	,000
Condiciones en el trabajo	Rho de Spearman	,629
	Sig(bilateral)	,000
Estrés en el trabajo	Rho de Spearman	,283
	Sig(bilateral)	,000
Calidad de la vida general y autoaceptación	Rho de Spearman	,591
	Sig(bilateral)	,000

Se observa que en todas las dimensiones de la variable calidad de vida laboral existe relación, siendo en la mayoría de los casos que se encuentra en correlación positiva media a correlación positiva considerable, a excepción de la dimensión estrés en el trabajo.

#### 4.4. Relación entre calidad de vida laboral y personal de teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo en tiempos de COVID-19.

**Tabla 4. Tabla de contingencia**

Variables	Vida personal						Total	
		Mala	Regular	Buena	ni	%		
Vida laboral	Mala	0	0	0	0	0	0	0
	Regular	0	0	17	11%	71	48%	88
	Buena	0	0	12	8%	50	33%	62
	Total	0	0	29	19%	121	81%	150

*Nota:* se puede observar que tanto la vida laboral y personal se encuentran en un nivel regular.

**Tabla 5. Correlación entre calidad de vida laboral y personal de teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo**

Variable	Coefficiente	Calidad de vida personal
Calidad de vida laboral	Rho de Spearman	0,568
	Sig(bilateral)	0.000

De los resultados obtenidos se puede establecer que existe relación moderada y altamente significativa entre las variables de estudio.

#### 4.5. Contrastación de hipótesis

Se planteo la siguiente hipótesis científica:

La correlación entre calidad de vida laboral y personal de teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo en época de COVID-19 es directa y altamente significativa, al mismo tiempo se presenta las hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación entre calidad de vida laboral y personal de teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo en época de COVID-19

Hi: Existe relación entre calidad de vida laboral y personal de teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo en tiempos de COVID-19.

$p > 0.05$ , aprueba la hipótesis nula (Ho)

$p < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) para aceptar la hipótesis alterna.

De acuerdo a los resultados obtenidos del estadístico de Rho de Spearman indica una correlación moderada entre la calidad de vida personal y laboral de las teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo con un  $r = 0,568$ , mientras que el nivel de significancia es de  $p$  valor = 0.000. Como resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Confirmándose la correlación que existe entre las variables estudiadas.

## V. DISCUSIÓN

Se propuso como objetivo general: Determinar la correlación entre calidad de vida laboral y personal de teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo en tiempos de COVID-19. Como lo indica Meera las variables de concordancia de la vida laboral, los desafíos relacionados con la mujer trabajadora, las iniciativas y estrategias de conciliación de la vida laboral y los resultados de la concordancia de la vida laboral, siempre están interrelacionados (2019) así mismo los resultados obtenidos del coeficiente estadístico de Rho de Spearman indica una correlación moderada entre la calidad de vida laboral y personal de las teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo con un  $r=0,568$ , mientras que el nivel de significancia es de  $p$  valor = 0.000, como es sabido el teletrabajo o trabajo remoto ha permitido seguir trabajando en el contexto que se vive, sin embargo en muchos casos esto se ha convertido en un gran problema por asumir el rol de ama de casa y trabajadora llevando a realizar diversos estudios.

En cuanto al primer objetivo específico se planteó: Medir el nivel de vida laboral de las teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo en época de COVID-19, como lo indica Boisvert Calidad de vida laboral es un conjunto de resultados favorables de la vida laboral para el colaborador, la empresa y la sociedad (1977), la calidad de vida laboral se encuentra en un nivel regular dado por un 59%, asimismo, la mayoría de las dimensiones de la calidad de vida laboral se encuentra en eficiente con porcentajes superiores a 50%, sin embargo existen dimensiones como Control en el trabajo (regular: 67%), Interfaz de trabajo a domicilio (regular 57%), y bienestar general (regular: 91%) lo que va de acuerdo a la época que se está atravesando a nivel mundial como es el COVID-19, la importancia de la vida laboral para el individuo es crucial para la mejora de los entornos laborales y para generar empleados más felices (Küçükusta , 2007).

De igual manera como segundo objetivo específico se plantea: medir el nivel de vida personal de teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo en época de COVID-19, determinándose un nivel de calidad de vida personal

de 81%, bueno, además se observa que la mayoría de las dimensiones de la calidad de vida laboral se encuentra en bueno con porcentajes superiores a 50%, sin embargo, existen dimensiones como económico que se encuentra en un nivel regular con un 89%. El argumento de la Calidad de vida se ha incluido en la agenda de muchos empleadores, ya que el bienestar de los empleados individuales parece ser decisivo para sus contribuciones profesionales. El aumento de la calidad de vida tendrá un gran impacto en la productividad en las actividades basadas en el conocimiento, mientras que una reducción correspondiente puede conducir a efectos dramáticamente negativos. Esto motiva a los empleadores a asumir una mayor responsabilidad por la calidad de vida de cada empleado.

Como tercer objetivo específico se planteó: determinar la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y personal de las teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo en tiempos de COVID-19. Se observa que en todas las dimensiones de la variable calidad de vida laboral tiene relación, aunque en la mayoría de los casos se encuentra en correlación positiva media a correlación positiva considerable, sin embargo, en todos los casos es altamente significativa, Cabe reflexionar que, en una economía fundada en el discernimiento y la creatividad de los colaboradores son el principal capital de las organizaciones. Por lo tanto, estas empresas son especialmente vulnerables al mal funcionamiento humano. Trabajadores del conocimiento, que se sienten miserables debido a problemas personales o malas condiciones de vida, no pueden hacer frente a sus trabajos (incluso si hubieran podido realizar tareas de rutina simples o tareas de trabajo físico duro en las mismas circunstancias).

## VI. CONCLUSIONES

1. La correlación entre calidad de vida laboral y personal de teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo en época de COVID-19 de acuerdo a los resultados obtenidos del coeficiente estadístico de Rho de Spearman indica una correlación moderada entre la calidad de vida laboral y personal de las teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo con un  $r=0,568$ , mientras que el nivel de significancia es de  $p$  valor = 0.000.
2. El nivel de vida laboral de las teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo en tiempos de COVID-19 se encuentra en un nivel regular con un 59%, sin embargo la mayoría de las dimensiones de la calidad de vida laboral se encuentra en eficiente con porcentajes superiores a 50%, sin embargo existen dimensiones como Control en el trabajo (regular: 67%), Interfaz de trabajo a domicilio (regular 57%), y bienestar general (regular: 91%) lo que va de acuerdo a la época que se está atravesando a nivel mundial como es el COVID-19
3. El nivel de vida personal de teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo en tiempos de COVID-19 es Bueno con un 81%, además se observa que la mayoría de las dimensiones de la calidad de vida laboral se encuentra en bueno con porcentajes superiores a 50%, sin embargo, existen dimensiones como económico que se encuentra en un nivel regular con un 89%.
4. En cuanto a la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y personal de las teletrabajadoras en la ciudad de Trujillo en tiempos de COVID-19, Se observa que en todas las dimensiones de la variable calidad de vida laboral tiene relación, aunque en la mayoría de los casos se encuentra en correlación positiva media a correlación positiva considerable, sin embargo, en todos los casos es altamente significativa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Las instituciones públicas deberían reducir el número de horas de trabajo para permitir un límite flexible pero impermeable, que ayudaría a los empleados a lograr un equilibrio entre su trabajo y sus responsabilidades familiares. Además, una cultura empresarial liberal que permita a los empleados ocuparse de las preocupaciones familiares mientras están en el trabajo podría contrarrestar el estrés causado por la sobrecarga laboral resultante del uso de las TIC.

Deben existir condiciones de trabajo claras y transparentes , a medida que surja una forma de trabajo adaptada a las necesidades del empleado, reorganizando el trabajo.

## REFERENCIAS

- Alexander, D. (2020). BMO Says 80% of Employees May Switch to Blended Home-Office Work. Bloomberg.com Business, 5 de mayo. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-05-05/bmo-says-80-of-employees-may-switch-to-blended-home-office-work>
- Allyn, B. (2020). Your Boss Is Watching You: Work-From-Home Boom Leads To More Surveillance.[ Tu jefe te está mirando: el auge del trabajo desde casa lleva a una mayor vigilancia]. <https://www.npr.org/2020/05/13/854014403/your-boss-iswatching-you-work-from-home-boom-leads-to-more-surveillance>
- Batchelor, J. (2020). After the lockdown: China studios on returning to work. 3 de abril. <https://www.gamesindustry.biz/articles/2020-04-03-after-the-lockdown-chinastudios-on-returning-to-work>
- Bharadwaj, (2021). Women at Workplace and Work Life Balance. [Mujeres en el lugar de trabajo y el equilibrio entre la vida personal y laboral]. <https://www.researchgate.net/publication/35106879>
- Boisvert, M.: (1977), La qualite´ de vie au travail (E´ cole des Hautes E´ tudes Commerciales, Montre´al).[ Calidad de vida en el trabajo (E´ cole des Hautes Etudes Commerciales, Montreal).].
- Carlson, H. C.: (1980), 'A model of quality of work life as a developmental process', [‘Un modelo de calidad de vida laboral como proceso de desarrollo’ ]. in W. W. Burke and L. D. Goodstein (eds.), Trends and Issues in OD.: Current Theory and Practice (University Associates, San Diego, CA), pp. 83–123.
- Chesley, N. (2005). Blurring boundaries? Linking technology use, spillover, individual distress, and family satisfaction. [Borrando fronteras? Vincular el uso de la tecnología, los efectos indirectos, la angustia individual y la satisfacción familiar]. *Journal of Marriage and Family*, 67(5), 1237–1248.
- Davis, L. E. and A. B. Cherns: (1975), The quality of working life, Vols. 1 and 2 (Free Press, New York).
- Desrochers, S., Hilton, J. M., & Larwood, L. (2005). Preliminary validation of the work-family integrationblurring scale. *Journal of Family Issues*, 26(4), 442–

466.

- Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey 2016: Overview report, Publications Office of the European Union, Luxemburgo
- Eurofound. (2020a). COVID-19 could permanently change teleworking in Europe. Dublin: Eurofound. 26 de marzo. <https://www.eurofound.europa.eu/news/newsarticles/covid-19-could-permanently-change-teleworking-in-europe>
- Eurofound. (2020<sup>a</sup>). COVID-19 podría cambiar permanentemente el teletrabajo en Europa. Dublín: Eurofound. 26 de marzo.
- Eurostat. (2018). Working from home in the EU. 20 de junio. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>
- Giedrė, A. Raišienė, Rapuano Violeta, Varkulevičiūtė Kristina & Katarina Stachov, (2020). Working from Home—Who Is Happy? A Survey of Lithuania's Employees during the COVID-19 Quarantine Period [Trabajar desde casa: ¿quién es feliz? Una encuesta a los empleados de Lituania durante el período de cuarentena de COVID-19]. Sustainability. DOI:10.3390/su12135332.
- Goode, D. A.: (1989), 'Quality of life, quality of work life'. in W. E. Kiernan and R. L. Schalock (eds.), Economics, Industry and Disability: A Look Ahead (Paul H. Brookes, Baltimore), pp. 337–349.
- Hatayama, Maho; Viollaz, Mariana; Winkler, Hernan. (2020). Jobs' Amenability to Working from Home: Evidence from Skills Surveys for 53 Countries. Policy Research Working Paper No. 9241. Washington DC: World Bank.
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793–819.
- Hill, E. J., Ferris, M., & Martinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/ family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220–241.
- Kerce, E. W. and S. Booth-Kewley: (1993), 'Quality of work life surveys in organizations: Methods and benefits', in Sage Focus (eds.), *Improving Organizational Surveys: New Directions, Methods, and Applications* (Sage

- Publications, Thousand Oaks, CA), pp. 188–209
- Küçükusta, D. (2007). Los efectos del equilibrio entre la vida personal y laboral en la calidad de la vida laboral en las organizaciones hoteleras Phd Thesis inédito, İzmir: Universidad Dokuz Eylül.
- Mayo, E.: (1960), *The Human Problems of an Industrial Civilisation* (Viking Press, New York).
- Nadler, D. A. and E. E. Lawler, III.: (1983), 'Quality of work life: Perceptions and direction', [*Calidad de vida laboral: Percepciones y dirección*], *Organizational Dynamics* 11(3), pp. 20–30.
- Olson D. y Barnes, H. (1982). Calidad de vida. Manuscrito no publicado.
- Rodríguez-Modroño, P. & López-Igual, P. (2021). A study on the effect of teleworking on quality of work life [Calidad laboral y equilibrio trabajo-vida de los teletrabajadores]. En t. J. Environ. Res. Salud pública 2021, 18, 3239. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desire for segmentation.[ *Gestión de roles múltiples: políticas laborales y familiares y la búsqueda de la fragmentación personal*]. *Organization Science*, 16(3), 243–258.
- Urbina, A. M., y Luna, F. M. (2013). Satisfacción laboral y calidad de vida profesional de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo - 2009. *Revista científica in crescendo*, 121-131.
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 325-333.

## ANEXOS

### Anexo 01

Matriz de operacionalización de variable: Calidad de vida laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de med.
Calidad de vida laboral	Es el grado de percepción que mantienen de su bienestar, teniendo en cuenta los indicadores objetivos que involucran las condiciones e indicadores subjetivos que involucran el estrés y satisfacción. (Easton & Van Laar, 2012)	La escala de Calidad de vida Laboral de Easton y Van Laar (2012) considera como dimensiones: bienestar general, bienestar general, interfaz de trabajo en casa, satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo, condiciones de trabajo, estrés en el trabajo	Bienestar general	4,9,10,15,17,21	Ordinal
			Interfaz de trabajo en casa	5,6,14	
			Satisfacción laboral y profesional	1,3,8,11,18,20	
			Control en el trabajo	2,12,23	
			Condiciones en el trabajo	13,16,22,	
			Estrés en el trabajo	7,19,	
			Calidad de la vida general y autoaceptación	24, 25	

## Anexo 02

Matriz de operacionalización de variable: calidad de vida

Variable	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de med.
Calidad de vida	Olson y Barnes (1982) la definen como la sensación general del bienestar, donde el individuo se siente complacido en todos sus dominios de manera unipolar	La calidad de vida es conceptualizada de manera subjetiva y objetiva por lo cual se emplea la escala de calidad de vida de Olson y Barnes, adaptado por Eusebio Rojas Julissa, 2019. esta escala contiene 25 ítems y mide la variable a través de los siguientes niveles: 0 - 15 Mala calidad 16 - 53 Tendencia a baja calidad 54 - 85 Tendencia a buena calidad de vida 86 - + Calidad de vida optima	Bienestar económico	Vivienda	1,2,3,4,5,6,7, 8,9	Ordinal
				Capacidad económica		
				Gastos diarios		
				Gastos fin de semana		
				Objetos personales-lujo		
			Amigos	Frecuencia de amigos	10,11, 12,13, 14, 15, 16	
				Comparte actividades		
				Tiempo		
				Amigos de trabajo		
				Actividades		
				Tiempo amigos de trabajo		
			Vecindario y comunidad	Número de amigos	17, 18, 19, 20, 21, 22	
				Facilidad de compras		
				Seguridad		
				Espacios		
				Facilidad deporte		
Centros de salud						
Vida familiar y hogar	Iglesia	23, 24, 25,26, 27, 28,29, 30, 31, 32, 33				
	Relación afectiva esposo e hijos					
	Número de hijos					
	Responsabilidades domesticas					
	Capacidad seguridad y afecto					

				Tiempo familiar	
			Pareja	Tiempo	34,35,36,37, 38
		Actividades			
		Apoyo emocional de pareja			
		Apoyo brindado a pareja Intimidad			
		Ocio		Tiempo libre	39,40,41, 42,43
			Deporte		
			Actividades varias		
			Descanso		
		Medios de comunicación		Contenido de programas	44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61
			Tiempo radio		
			Internet		
			películas		
			Cine- teatro		
			Periódico		
		Religión	Revistas		
			Vida religiosa	62, 63, 64, 65, 66, 67, 68,	
			Misa		
			Dios		
		Templo			
		Salud	Comunidad		
			Física	69, 70, 71, 72	
			Psicológica		

Anexo 03

**Escala de calidad de vida laboral (WRQoF)**

Easton y Van Laar (2012)

Edad: ..... Sexo: F/M

Tiempo de servicio:

0-5 ( )      6-10 ( )      11-20 ( )      21-30 ( )      31 a + ( )

Condiciones de servicio:

Contratado ( )      Nombrado ( )

Nivel de educación:

Secundaria ( )      Superior Instituto ( )      Superior universitaria ( )

**INSTRUCCIONES:** Su respuesta es muy importante para nosotros. Responda según corresponda su caso. Marque X en el recuadro según sea su respuesta.

Opción de respuesta	Valoración
Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Neutral	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

Nro.	Hasta qué punto está de acuerdo con lo siguiente:	Respuestas				
		1	2	3	4	5
1.	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo					
2.	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo					
3.	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo					
4.	Me siento bien en este momento					
5.	Mi organización me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar					
6.	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales					
7.	Me siento presionado en el trabajo a menudo					
8.	Cuando he hecho un buen trabajo mi jefe me lo reconoce					
9.	Recientemente, he estado descontento y deprimido					
10.	Estoy satisfecho con mi vida					
11.	Me animan a desarrollar habilidades nuevas					
12.	Estoy involucrado en decisiones que me afectan en					

	mi área de trabajo					
13.	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente					
14.	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles					
15.	En muchos aspectos mi vida es casi ideal					
16.	Trabajo en un ambiente seguro					
17.	En general, me salen bien las cosas					
18.	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo					
19.	A menudo me siento excesivamente estresado/a en el trabajo					
20.	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo					
21.	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz					
22.	Las condiciones laborales son satisfactorias					
23.	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público					
24.	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral					

## Anexo 04

### Escala de Calidad de Vida

(Olson & Barnes, 1982)

A continuación, le presentamos oraciones referidas a diferentes aspectos de su vida.

Lea cada una de ellas y marque la alternativa que considere conveniente. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas. No olvide responder a todas las preguntas:

Valoración:

Opción de respuesta	Valoración
Insatisfecho	1
Un poco satisfecho	2
Más o menos satisfecho	3
Bastante Satisfecho	4
Completamente satisfecho	5

Nro.	Qué tan satisfecho está con:	Respuestas				
		1	2	3	4	5
<b>Bienestar económico</b>						
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".					
<b>Amigos</b>						
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					
<b>Vecindario y comunidad</b>						
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					
<b>Vida familiar y hogar</b>						
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.)					
<b>Pareja</b>						
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.					
<b>Ocio</b>						
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.).					
<b>Medios de comunicación</b>						
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.					
<b>Religión</b>						
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					
<b>Salud</b>						
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 05: Constancias de validación

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, Dra. Calvanapón Alva Flor Alicia, con DNI 17993354, Doctora en administración, con código de colegiatura CCPEL: 002-2070, labor que ejerzo actualmente Docente investigación LCV - UPN - Posgrado UNT

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación contenido el Instrumento denominado **Escala de calidad de vida laboral (WQoL)** y **Escala de Calidad de Vida**, a los efectos de su aplicación a Teletrabajadoras de la ciudad de Trujillo

Luego de valorar la adecuación de los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva	Valoración negativa
Calidad de redacción de los ítems.	X	
Amplitud del contenido a evaluar.	X	
Congruencia con los indicadores.	X	
Coherencia con las dimensiones.	X	
Puntaje total:	1	No aplica

Conclusión: MA () BA ( ) A ( ) No aplica ( )

Trujillo, a los 05 días del mes de junio del 2021

Apellidos y nombres: **Dra. Calvanapón Alva Flor Alicia**

Firma: 

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, MsC. Cárdenas Rodríguez Karina Jacqueline, con DNI 18169440, Maestra en ciencias, laborando actualmente como Docente UCV LIPN.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación contenido el Instrumento denominado Escala de calidad de vida laboral (WRQoL) y Escala de Calidad de Vida, a los efectos de su aplicación a Teletrabajadoras de la ciudad de Trujillo.

Luego de valorar la adecuación de los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva	Valoración negativa
Calidad de redacción de los ítems.	X	
Amplitud del contenido a evaluar.	X	
Congruencia con los indicadores.	X	
Coherencia con las dimensiones.	X	
Puntaje total:	1	No aporta

**Conclusión:** MA ( X ) BA ( 1 ) A ( ) No aporta ( )

Trujillo, a los 05 días del mes de junio del 2021

Apellidos y nombres: **MsC. Cárdenas Rodríguez Karina Jacqueline**

Firma: 

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo, Dra. Zavaleta Chávez, Miriam Zobeida, Doctora en administración, laborando actualmente como Docente en LICV.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación contenido el Instrumento denominado Escala de calidad de vida laboral (WBQoF) Y Escala de Calidad de Vida, a los efectos de su aplicación a Teletrabajadoras de la ciudad de Trujillo

Luego de valorar la adecuación de los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva	Valoración negativa
Calidad de redacción de los ítems.	x	
Amplitud del contenido a evaluar.	x	
Congruencia con los indicadores.	x	
Coherencia con las dimensiones.	x	
Puntaje total:	1	No aporta

**Conclusión:** MA (x) BA ( ) A ( ) No aporta: ( )

Trujillo, a los 05 días del mes de junio del 2021

Apellidos y nombres: Dra. Zavaleta Chávez, Miriam Zobeida

Firma: 

**Anexo 06 : Validez de instrumentos : V-Aiken**

**Escala de calidad de vida laboral (WRQoF)**

ITEM	CALIFICACIÓN DE JUECES			SUMA	V		
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3				
1	1	1	1	3	1.00		
2	1	1	1	3	1.00		
3	1	1	1	3	1.00		
4	1	1	1	3	1.00		
5	1	1	1	3	1.00	Nro de jueces:	3
6	1	1	1	3	1.00	c: Número de valores de la escala de valoración :	2
7	1	1	1	3	1.00		
8	1	1	1	3	1.00		
9	1	1	1	3	1.00		
10	1	1	1	3	1.00		
11	1	1	1	3	1.00		
12	1	1	1	3	1.00		
13	1	1	1	3	1.00		
14	1	1	1	3	1.00		
15	1	1	1	3	1.00		
16	1	1	1	3	1.00		
17	1	1	1	3	1.00		
18	1	1	1	3	1.00		
19	1	1	1	3	1.00		
20	1	1	1	3	1.00		
21	1	1	1	3	1.00		
22	1	1	1	3	1.00		
23	1	1	1	3	1.00		
24	1	1	1	3	1.00		
<b>V DE AIKEN GENERAL</b>					<b>1.00</b>		

## Escala de Calidad de Vida

ITEM	CALIFICACIÓN DE JUECES			SUMA	V		
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3				
1	1	1	1	3	1.00		
2	1	1	1	3	1.00		
3	1	1	1	3	1.00		
4	1	1	1	3	1.00		
5	1	1	1	3	1.00	Nro de jueces:	3
6	1	1	1	3	1.00	c: Número de valores de la escala de valoración :	2
7	1	1	1	3	1.00		
8	1	1	1	3	1.00		
9	1	1	1	3	1.00		
10	1	1	1	3	1.00		
11	1	1	1	3	1.00		
12	1	1	1	3	1.00		
13	1	1	1	3	1.00		
14	1	1	1	3	1.00		
15	1	1	1	3	1.00		
16	1	1	1	3	1.00		
17	1	1	1	3	1.00		
18	1	1	1	3	1.00		
19	1	1	1	3	1.00		
20	1	1	1	3	1.00		
21	1	1	1	3	1.00		
22	1	1	1	3	1.00		
23	1	1	1	3	1.00		
24	1	1	1	3	1.00		
25	1	1	1	3	1.00		
26	1	1	1	3	1.00		
27	1	1	1	3	1.00		
28	1	1	1	3	1.00		
29	1	1	1	3	1.00		
30	1	1	1	3	1.00		
31	1	1	1	3	1.00		
32	1	1	1	3	1.00		
33	1	1	1	3	1.00		
34	1	1	1	3	1.00		
35	1	1	1	3	1.00		
36	1	1	1	3	1.00		
37	1	1	1	3	1.00		
38	1	1	1	3	1.00		
39	1	1	1	3	1.00		
40	1	1	1	3	1.00		
41	1	1	1	3	1.00		
42	1	1	1	3	1.00		
43	1	1	1	3	1.00		

44	1	1	1	3	1.00
45	1	1	1	3	1.00
46	1	1	1	3	1.00
47	1	1	1	3	1.00
48	1	1	1	3	1.00
49	1	1	1	3	1.00
50	1	1	1	3	1.00
51	1	1	1	3	1.00
52	1	1	1	3	1.00
53	1	1	1	3	1.00
54	1	1	1	3	1.00
55	1	1	1	3	1.00
56	1	1	1	3	1.00
57	1	1	1	3	1.00
58	1	1	1	3	1.00
59	1	1	1	3	1.00
60	1	1	1	3	1.00
61	1	1	1	3	1.00
62	1	1	1	3	1.00
63	1	1	1	3	1.00
64	1	1	1	3	1.00
65	1	1	1	3	1.00
66	1	1	1	3	1.00
67	1	1	1	3	1.00
68	1	1	1	3	1.00
69	1	1	1	3	1.00
70	1	1	1	3	1.00
71	1	1	1	3	1.00
72	1	1	1	3	1.00
<b>V DE AIKEN GENERAL</b>					<b>1.00</b>

## Anexo 07 : Índice del Alpha de Cronbach

### Escala de calidad de vida laboral (WRQoF)

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	24

### Escala de Calidad de Vida

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	72

## Anexo 08: Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida laboral	,123	150	,000	,969	150	,002
Calidad de vida personal	,146	150	,000	,935	150	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors