



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Trabajo remoto y calidad de vida laboral en la Dirección Regional de  
Salud de Piura, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADA

**AUTORA:**

Ana Luz del Rosario, Noriega Mendoza (ORCID: 0000-0003-2991-6816)

**ASESOR:**

Dr. Lugo Denis, Dayron (ORCID: 0000-0003-4439-2993)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

Piura- Perú

2021

### **Dedicatoria**

Esta tesis es para mis hijos que son el motivo y el empuje que necesito para siempre salir adelante satisfactoriamente.

### **Agradecimiento**

Dios por permitirme terminar satisfactoriamente esta etapa de mi vida, a mi mamá por el apoyo incondicional y sin dejar de lado a ti hermana por ser el soporte que necesitaba.

## Índice de contenidos

|   |      |
|---|------|
| RESUMEN   | viii |
| ABSTRACT  | ix   |
| I. Introducción   | 1    |
| II. Marco Teórico   | 4    |
| III. Método   | 11   |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación   | 11   |
| 2.2. Variables, Operacionalización de variables                               | 11   |
| 2.2.1. Variables  | 11   |
| 2.2.2. Operacionalización de Variables  | 12   |
| 2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)           | 13   |
| 2.3.1. Población  | 13   |
| 2.3.2. Muestra  | 13   |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad |      |
| 2.4.1. Técnica  | 13   |
| 2.4.2. Instrumentos de recolección de datos                                   | 14   |
| 2.5. Procedimiento  | 14   |
| 2.6. Método de análisis de datos  | 15   |
| 2.7. Aspectos éticos  | 15   |
| IV. Resultados  | 16   |
| V. Discusión  | 20   |
| VI. Conclusiones  | 23   |
| VII. Recomendaciones  | 24   |
| VIII. Referencias   | 26   |
| Anexos  | 30   |
| ✓ Anexo N° 01: Matriz de Consistencia   | 30   |
| ✓ Anexo N° 02: Instrumento de trabajo remoto                                  | 31   |
| ✓ Anexo N° 03: Ficha técnica  | 32   |
| ✓ Anexo N° 04: Autorización de aplicación de instrumento                      | 33   |
| ✓ Anexo N° 05: Acta de aprobación de originalidad de tesis                    | 34   |
| ✓ Anexo N° 06: Captura de reporte Turnitin                                    | 35   |
| ✓ Anexo N° 07: Autorización de publicación de tesis                           | 36   |
| ✓ Anexo N° 08: Autorización de versión final                                  | 37   |

### **Índice de gráficos**

|               |    |
|---------------|----|
| Gráfico N° 01 | 16 |
| Gráfico N° 02 | 17 |

### **Índice de tablas**

|             |    |
|-------------|----|
| Tabla N° 01 | 16 |
| Tabla N° 02 | 17 |

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo principal: Determinar la relación entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral en la Dirección Regional de Salud de Piura, 2021. También ésta investigación se enmarca dentro de un enfoque descriptivo, cualitativo, no experimental y transversal donde se aplicó un cuestionario sobre trabajo remoto y calidad de vida laboral a 30 colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Piura en el periodo Abril 2021- Julio 2021. Después de aplicar el cuestionario a los 30 colaboradores los resultados fueron los siguientes: Se puede concluir que la hipótesis general fue rechazada, es decir que no existe relación altamente significativa, por obtener resultados de 0,148 , entre la variable trabajo remoto y calidad de vida laboral en la Dirección Regional de Piura, 2021.

**PALABRAS CLAVES:** Trabajo remoto, calidad de vida laboral, pandemia.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research was: To determine the relationship between remote work and the quality of working life in the Regional Health Directorate of Piura, 2021. This research is also framed within a descriptive, qualitative, non-experimental and transversal approach where A questionnaire on remote work and quality of work life was applied to 30 collaborators of the Regional Health Directorate of Piura in the period April 2021-July 2021. After applying the questionnaire to the 30 collaborators, the results were as follows: It can be concluded that the general hypothesis was rejected, that is, there is no highly significant relationship, due to obtaining results of 0.148, between the variable remote work and quality of working life in the Regional Directorate of Piura, 2021.

**KEY WORDS:** Remote work, quality of work life, pandemic.

## I. INTRODUCCIÓN

Desde los inicios del año 2020 a nivel mundial se ha originado una grave e inesperada pandemia derivada por la propagación de la Covid-19, exigiendo que todos los países establezcan medidas en pro de la salud de sus habitantes. El 05 de marzo de 2020, el Perú corrobora el primer caso positivo de COVID-19. Se trataba de una persona de sexo masculino con veinticinco años de edad con una infección respiratoria aguda leve, llegado a nuestro país después de viajar por diversas ciudades de Europa. De manera inmediata en ese mismo mes, mediante la promulgación del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se pretendió contrarrestar y disminuir la propagación y consecuencias de la COVID-19, al declararla como pandemia, la Organización Mundial de la Salud, indicó que este virus se contrae vía contacto con otra que encuentre infectada al hablar, estornudar o toser (Organización Mundial de la Salud, 2020). En este contexto, mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, publicado el quince de marzo de dos mil veinte, se estableció en el Título II la aplicación del trabajo remoto con al intención de salvaguardar la salud de todos los trabajadores.

En el marco de la emergencia y las disposiciones de inmovilización social obligatoria, originó que los diversos empleadores optaran por la búsqueda de alternativas laborales que les permitan continuar con el desarrollo de su actividad comercial priorizando el trabajo no presencial.

Conforme indica el Fondo Monetario Internacional, los países desarrollados entrarían en recesión del 6,1%. Las grandes economías soportarán descensos en su actividad: Reino Unido (-6,5%), Japón (-5,2%), Estados Unidos (-5,9%); los más perjudicados serán países como España (-8,0%), Alemania (-7,0%), Italia (-9,1%) y Francia (-7,2%) todo ello originado por la paralización de la cadena productiva. (Fondo Monetario Internacional, 2020)

En el Perú, el diario Gestión realizó una encuesta mediante LinkedIn, obteniendo un resultado no muy favorable, puesto que un 86% de los participantes, indicaron que el trabajo desde casa tiene un impacto negativo, al incrementar la ansiedad,

problemas para conciliar el sueño y que siempre deben contar con disponibilidad inclusive después de su horario habitual laboral para poder garantizar tu permanencia en su puesto de trabajo. Solamente un 44% indico que el trabajo remoto le permitió obtener un buen equilibrio entre su vida laboral y familiar.

En este contexto, empleadores, colaboradores y los gobiernos, tendrán un rol importante en la atenuación de las consecuencias del virus, priorizando la salud y seguridad de todos sus ciudadanos, la sostenibilidad de economía y los puestos de trabajo.

El economista Patrick Belser, que labora en la Organización Internacional del Trabajo, recomienda que debe priorizarse la estabilidad laboral de los colaboradores cuya remuneración es baja, la población vulnerable y la actividad empresarial de los servicios esenciales. (Belser, 2020)

Es importante señalar que la Comisión Económico para América Latina y Caribe en su Informe Especial denominado COVID-19 No 3: El gran retro en tiempos de COVID-19, es la salvaguarda social para los colaboradores formales deben ser: (i) orientado a minimizar la exposición de los colaboradores al virus y priorizar el sostenimiento de las actividades productivas y (ii) asegurar la permanencia y generación empleo (CEPAL, 2020)

Como formulación del problema general se plantea lo siguiente: ¿Cuál será la relación entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral en la Dirección Regional de Salud de Piura, 2021? Y como problema específico: ¿Cuál es el nivel del trabajo remoto en la Dirección Regional de Salud de Piura?, ¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral de la Dirección Regional de Salud de Piura?, ¿Cuál será la dimensión más predominante del trabajo remoto en la Dirección Regional de Salud de Piura?

De acuerdo a Hernández Fernández y Baptista (2010), establecen parámetros para especificar el beneficio del estudio mencionado:

Por su valor teórico: Posibilita mejorar las teorías sobre trabajo remoto determinando la viabilidad del trabajo remoto y sus dimensiones. Implicaciones prácticas: La investigación permitirá a fortalecer las acciones y estrategias del trabajo remoto en la Dirección Regional de Salud de Piura. Metodología: Se empleara como instrumento para la captura de información y se informaran a las partes interesadas, la viabilidad del trabajo remoto. Relevancia Social: La investigación contribuirá con el rendimiento y productividad de los colaboradores de la dirección regional de salud de Piura. Y por Conveniencia: Permite medir la viabilidad del trabajo remoto en la DIRESA Piura así como sus dimensiones y ser antecedente de futuras investigaciones.

En cuanto a Objetivo general, es determinar la relación entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral en la Dirección Regional de Salud de Piura, 2021. Y como Objetivos específicos: O1) Determinar el nivel del trabajo remoto en la Dirección Regional de Salud de Piura, O2) Determinar el nivel de la calidad de vida laboral de la Dirección Regional de Salud de Piura, O3) Determinar la dimensión más predominante del trabajo remoto en la Dirección Regional de Salud de Piura.

Finalmente planteando las hipótesis: HG: Existe relación entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral en la Dirección Regional de Salud de Piura, 2021. Y en hipótesis específicas: H1: El nivel del trabajo remoto en la dirección regional de salud de Piura es inadecuado. H2: El nivel de la calidad de vida laboral de la Dirección Regional de Salud de Piura es bajo. H3: La dimensión más predominante en la Dirección Regional de Salud de Piura es Autoevaluación.

## II. MARCO TEÓRICO

En la investigación se realizó la búsqueda de **investigaciones previas** que se relacionen con la variable de estudio y contribuyan como base para la discusión de los resultados; evidenciando que en el ámbito **internacional**, Chen (2020) exploró la factibilidad del teletrabajo para mejorar la autogestión en DHL Global Forwarding en Finlandia. Esta investigación empleó el enfoque cualitativo, descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental transversal y, con una población de cuatro operarios participantes, concluyó que no es factible laborar de manera íntegra en casa, pero sí es realizable relativamente en coordinación con profesionales de oficina.

Castellanos E. y Echeverri (2020) examinaron los problemas derivados del teletrabajo en la calidad de vida de los colaboradores en una compañía petrolera de Colombia. El indicado estudio es cualitativo descriptivo, conto con una muestra de 50 colaboradores de la planta Cracking UOPII de la refinería Ecopetrol, concluyeron que es necesario mejorar nueve aspectos como la comunicación entre los colaboradores, remuneración, manejos de horario laboral y gestión del teletrabajo.

Hernández (2019), de Brasil, trabajó la implementación de prácticas y e instrumentos de gestión del conocimiento en compañías de Colombia mediante el teletrabajo. La investigación empleo el enfoque de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional, con una muestra de 72 profesionales representantes de 21 empresas, obtuvo como resultado que el teletrabajo puede influenciar de manera perjudicial en el desempeño laboral y la creatividad, principalmente durante el cambio de ideas, debido a que se necesita altos niveles de comunicación fluida y clara entre los que desarrollan teletrabajo y los trabajadores presenciales.

Swisher (2019) investigó la vinculación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores en empresas de Estados Unidos, utilizó los métodos cuantitativo y cualitativo y diseño de regresión múltiple. Empleó 04 asociaciones que tienen más de 5 000 colaboradores que realizan teletrabajo y 233

colaboradores. El estudio llegó a la conclusión que el teletrabajo es viable al existir un buen liderazgo por parte de los superiores inmediatos.

Por otro lado, en el **ámbito nacional**, Veliz, S. (2020) analizó en qué medida se vincula el teletrabajo con la gestión pública. Estudio de tipo básico, no experimental de corte transeccional y correlacional causal, con enfoque cuantitativo, con la participación de usó cuarenta colaboradores trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores como muestra; obteniendo como resultado que existe una correlación positiva de  $r = 0.587$  entre ambas variables.

Suarez (2020) examinó la incorporación del teletrabajo y la calidad del servicio en centros de educación en Cajamarca; trabajo de tipo básico; diseño no experimental, transversal correlacional simple, con enfoque cuantitativo; participaron 40 trabajadores de la UGEL San Pablo como muestra. El estudio arrojó que con la calidad del servicio existe una correlación positiva de grado  $r = 0.661$ .

Peñafiel (2019) estudio sobre el teletrabajo realizado en el sector público peruano como opción de traslado, mediante un enfoque cualitativo de tipo descriptivo y con método de análisis, la triangulación de información. La población fue conformada por personal de INDECOPI y obtuvo como conclusión que el teletrabajo sí ayuda a la reducción del desplazamiento, y otros diversos beneficios.

Moreno (2020) realizó una investigación donde el objetivo general fue la relación entre cultura organizacional y calidad de vida laboral en una empresa pesquera 2020, junto a sus dimensiones, siendo una investigación no experimental, se utilizó las adaptaciones de la escala abreviada de calidad de vida laboral con 19 ítems y el cuestionario de cultura organizacional con 60 ítems. Los resultados obtenidos en la investigación se halló que si existe relación significativa entre ambas variables ( $,493^{**}$ ) por lo que se acepta la hipótesis de cuanto mayor sea la calidad de vida laboral, mejor será la percepción de la cultura organizacional, y las dimensiones que tienen relación con las variables son condiciones laborales ( $,545^{**}$ ) e implicación ( $,518^{**}$ ).

Así mismo, en el **ámbito local**, Reque (2020) en su estudio sobre el trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, la metodología usada es no experimental, transversal y descriptiva, cuantitativo. Se lograron obtener como resultados que en la Ley del teletrabajo no ha considerado las limitaciones, carencias y dificultades tecnológicas para la ejecución de las funciones al ritmo del trabajo presencial y se detecta lentitud en los procedimientos

Ahora bien, en referencia a las definiciones y teorías de las variables Trabajo remoto y calidad de vida laboral, tenemos en cuanto a la primera:

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2020), estableció que «El trabajo remoto (TR) es la ejecución del servicio sometido a subordinación, realizado por el personal en su hogar o ambiente de aislamiento, empleando cualquier mecanismo que permita desarrollar sus funciones fuera del centro laboral, cuando la naturaleza de las labores lo haga factible» (p. 7).

Autores como Thibault (2000) y Sanguineti (2002), citados por Culqui y González (2016), el teletrabajo se funda en el empleo de medios tecnológicos para realizar las labores propias de los colaboradores a la distancia, sin su presencia física en centro de laboral, pudiendo ser desarrollado el trabajo desde su hogar u ambiente.

Villafrade y Palacios (2013) indica que el teletrabajo es una forma de trabajo apartado del centro de producción, es decir las labores son desarrolladas de manera externa a las instalaciones del empleador.

Es una singularidad de trabajo en la cual el colaborador puede ejecutar sus labores prescindiendo de la presencia física en los ambiente del empleador. Esto requiere el manejo de medios tecnológicos que posibiliten en intercambio de información y documentación entre trabajador y el empleador (Gray, y otros, 1995).

El trabajo remoto se fundamenta en el teletrabajo. Este vocablo fue desarrollado por el físico Jack Nilles en 1973, en los Estados Unidos de Norteamérica, para establecer que la jornada laboral puede desarrollarse alejado de las oficinas empleando esencialmente la tecnología, y no necesariamente el empleo de computadoras (Nilles, 1988).

El Teletrabajo es un mecanismo de estructura laboral la cual admite ejecutar actividades remuneradas sin ser necesaria la presencia física del colaborador, respaldándose en las tecnologías de la información y comunicación para mantener el vínculo entre la empresa y el trabajador (Min TIC, Gobierno Nacional de Colombia, 2013).

Valencia (2018), indica que el trabajo remoto es la realización de actividades con carácter laboral, en el respeto a un contrato y cumplidas en un ambiente distinto al del empleador; asimismo, Stone, Horan, y Flaxman (2018), el trabajador remoto es aquel que ejecuta sus actividades desde su vivienda.

Para la presente investigación se tomará la definición de Thorner (2020) quien señaló que para empoderar a todos los trabajadores para que trabajen desde casa, necesitan habilidades de liderazgo claras y precisas, para ser reconocidos como una de las opciones sostenibles y viables en el área de trabajo de la empresa, en el sector que se desempeña. Este tipo de liderazgo remoto requiere que los líderes se sientan cómodos, seguros y confiados al liderar sus equipos de forma remota. Aunque es fácil encontrar recursos para el trabajo a distancia y las actividades de agencias independientes, este estilo de liderazgo eficaz suele ser accidental.

Otro aspecto en mención, de acuerdo con Thorner (2020) las **dimensiones** del trabajo remoto, son:

Compromiso Organizacional:

Acuerdo a nivel Directivo

Se establece que es fundamental para articular un trabajo eficiente y orientado al cumplimiento de objetivos contar con la participación activa de los

directivos. Para ello es fundamental que los colaboradores y directivos tengan la iniciativa y la factibilidad para la ejecución del teletrabajo.

#### Conformación del equipo líder del proyecto

Tomada la decisión por parte de la gerencia de poner en práctica el trabajo remoto, será necesario la conformación de bloques de trabajo que controle y lidere los procedimientos. Un grupo puede brindar el soporte para las diversas áreas esenciales asignando un responsable por cada área para poder cumplir con los objetivos establecidos

#### Formalización del inicio de trabajo remoto

Para el desarrollo del trabajo remoto es fundamental que la participación articulada de los líderes y los supervisores de las diversas áreas toda la empresa sea plasmado en algún documentos que acredite los procedimientos (MinTIC, 2013).

#### Planeación del trabajo remoto

##### Planeación General del Proyecto

El grupo líder es obligatorio que se establezca el mecanismo para llevar el trabajo remoto. Existe la posibilidad que al inicio existan dificultades para el manejo de información, de los horarios, el cumplimiento de objetivos, determinación de funciones, carencia o dificultades con los recursos tecnológicos existentes, por ello es necesario establecer mecanismos alternativos ante eventuales contingencias (MinTIC, 2013).

**Sensibilización:** Es uno de los elementos obligatorios para generar cambios, tomando en cuenta una estrategia de seguimiento de objetivos y de esa forma se agilicen el desarrollo de los diversos procedimientos y puedan identificarse los cambios que sean necesarios (MinTIC, 2013).

**Involucramiento:** Se estima que las labores en el proyecto necesita la participación activa de las diversas áreas y sus líderes, de tal forma que involucren mecanismos claros para viabilizar la comunicación en toda la empresa, informándose de los proyectos relevantes que desean alcanzar.

## Autoevaluación

Componente jurídico: Basado en establecer la legislación vigente y aplicable en la organización.

Componente tecnológico: Se menciona que el trabajo remoto implica el uso de tecnologías de las TICs. Por ello resulta indispensable identificar si la empresa tiene los medios tecnológicos demandados, mostrando atención a las según los requerimientos en el desarrollo de las funciones del personal (MinTIC, 2013).

Componente organizacional: basándose en la evaluación de algunos elementos fundamentales considerados, como son la logística, la contabilidad y los recursos humanos. En lo que corresponde a los recursos humanos, es preciso tener en cuenta las labores electivas para el desarrollo del trabajo remoto, a fin de evitar contingencias falencias en la trasmisión de la información.

En lo que corresponde al área contable, es ineludible que se inserten los costos del proyecto, como manifestaciones de espacios, ambientes físicos y demás sanciones que se consideren ineludibles (MinTIC, 2013).

Informe de conclusiones de la autoevaluación: Deberá de evaluarse el estado primigenio de la empresa e identificarse si es factible realizar el trabajo remoto. De resultar positivo se recomienda realizar una prueba piloto, sin embargo, de ser negativos los resultados se deberá analizar la posibilidad de adoptar esquemas flexibles que a mediano plazo posibiliten formalizar el trabajo remoto (MinTIC, 2013).

## Prueba piloto

Permitirá establecer quienes podrían ser los posibles teletrabajadores e identificar las posibles falencias en la ejecución del trabajo remoto. Por lo tanto, se debe definir si el total de la organización será parte de dicha prueba o solamente algunas áreas, de igual forma se debe considerar el total de días y el total de tiempo que se empleara por cada colaborador (MinTIC, 2013).

Convocatoria: mediante ello se planea examinar a determinados colaboradores que se encuentren posibilitados a participar con el piloto inicial, siguiendo a los pasos indicados previamente. Es recomendable elaborar asambleas para sensibilizar a los trabajadores y los líderes de cada área para que

sean conscientes de los beneficios y el contexto en que se desarrollara el piloto y el procedimiento específico que se seguirán (MinTIC, 2013).

**Selección:** Se exhorta seleccionar a los colaboradores más competentes para el desarrollo de las operaciones de forma efectiva. Teniéndose siempre presente los siguientes aspectos: competencias y requisitos.

**Capacitación:** Habiendo ya seleccionado algunos colaboradores que harán teletrabajo, se necesita constante capacitación a fin que puedan conocer no solamente los operaciones técnicas, gestión del tiempo, disposiciones generales, etc., además capten de la importancia de la cooperación y aporte a la empresa el alcance de los resultados deseados (MinTIC, 2013).

**Preparación administrativa:** Conforme a la legislación y el contexto que en se desarrolle el teletrabajo, así como son las disposiciones establecidas por la empresa, deberán disponer los informes necesarios que brinden la legalidad al teletrabajo y demás criterios principales como son el horario de las actividades laborales. Debiendo además de proporcionar el empleador los programas, dispositivos o aplicaciones requeridos para cada teletrabajador, de un modo que inicien sus actividades en el exterior de las instalaciones de la empresa.

**Seguimiento y medición:** En relación de la forma de monitorear, el cual “puede llevarse empleando diversas técnicas para la obtención de datos como con mediante el uso de encuestas, entrevistas, sesiones de grupales” (MinTIC, 2013).

Durante el monitoreo es recomendable brindar atención a las apariencias, emociones y opiniones de los teletrabajadores durante la realización del piloto, así como tener un control de los tiempos obligatorios para diversas operaciones, los gastos y ahorros del trabajo remoto, de tal forma que se consigan establecer las ventajas y falencias entre el trabajo presencial y el remota (MinTIC, 2013).

**Evaluación del piloto:** Permitirá la obtención de conclusiones claras respecto del desarrollo del teletrabajo y las oportunidades para la empresa (MinTIC, 2013).

Entre los diversos indicadores puede predominar la experiencia, las reducciones de costos para la planta, la reducción del ausentismo, y las rotaciones.

**Socialización:** Se exhorta dar a conocer los avances y logros obtenidos durante la ejecución, haciendo factible que el total de colaboradores tengan seguridad y confianza (MinTIC, 2013). De igual forma, se debe tener cuidado en el ordenamiento de los mecanismos de comunicación a nivel interno y externo en la

empresa, siendo esta combinación primordial para el éxito del progreso en los procesos.

#### Apropiación y adopción

Adopción del modelo: Concluida de manera positiva la fase piloto, examinados los beneficios y conocidos los logros del desarrollo del modelo nuevo en las dinámicas laborales, implementándose en el tiempo oportuno para tomar la mejor respecto de la implementación y se ejecute de forma determinada. Esta fase hace alusión a las modernización de los procesos ya establecidos y aptos conforme a los resultados obtenidos en el proyecto piloto, incluyendo la normativa genérica al teletrabajo (MinTIC, 2013).

Estrategia de comunicación y seguimiento: Se mencionan a continuación algunas estrategias establecidas en el Libro Blanco del Teletrabajo en Colombia, el cual ayuda de manera específica al mantenimiento del teletrabajo:

Mantener motivados a los trabajadores mediante juntas presenciales o virtuales, en las que puedan debatirse las contingencias detectadas, regular y reorientar las actividades asignadas a los teletrabajadores

Tener nuevos materiales de comunicación estimula el compromiso y el sentido de propiedad bajo esta forma de trabajo.

Seguimiento: Almacenar el análisis y el seguimiento de los participantes y de aquello que no es, para poder contrastar después y se implementen cambios o adiciones (MinTIC, 2013).

Respecto a la variable Calidad de vida laboral, es definida por múltiples autores en diversos sentidos, Fernández (2014) afirma que es el nivel de agrado profesional e interpersonal logrado durante el ejercicio de la actividad laboral y en el medio laboral, que se origina por un establecido medio de conducta y gestión, entorno laboral, retribuciones, afinidad e interés por las acciones que se realizan y el grado de beneficio y desarrollo individual y del equipo.

El Modelo de Walton citado por Patlan (2016) para este autor refiere que la calidad de vida laboral, se compone de 8 categorías, compensaciones equitativas, condiciones de trabajo seguras, oportunidades de ascensos, unión social, normas

de trabajo y espacios para temas personales, relevancia del empleo. Asimismo, incide que no todos los componentes están establecidas en las organizaciones, motivo por el cual no siempre existirá una óptima productividad al no tener vinculación con la calidad de vida, ya que ambas son importantes en la organización.

Patlan (2016) proponer diversos beneficios que tendrían al implementar los programas para mejorar la calidad de vida en el centro de trabajo, y los agrupa en beneficios para los colaboradores, por ejemplo el desarrollo de capacidades, incrementando la motivación, el rendimiento, y la salud físico y psicológica, construcción de la iniciativa y pensamiento creativo; y en lo que corresponde a la organización existiría menores casos de rotación, faltas laborales, aumento en la productividad, y un desempeño acorde a las exigencias.

La encuesta de Nasl y Dargahi (2006), se indica que es un esquema amplio y coordinado, destinado para optimizar la satisfacción de los colaboradores, mejorando la enseñanza en el medio de trabajo y para permitir a los colaboradores gestionar el cambio y la innovación.

Mehdi y Mehdizadeh (2010) señalan es una de las metodologías más atractivas para motivar y es un mecanismo fundamental para el mejoramiento del trabajo priorizando una remuneración justa, ocasiones de crecimiento y desarrollo, y una mejora constante del rendimiento del personal, para minimizar la insatisfacción y lograr una jornada laboral interesante.

Lau (2000), define como el acumulado de condiciones que son propicias para el colaborador y que posibilitan el fortalecimiento del bienestar personal, ésta puede manifestarse mediante recompensas, posibilidades de crecimiento y a la seguridad laboral.

Para la presente investigación se tomará la definición de Easton y Van Laar (2012) quienes mencionan que la calidad de vida laboral es la experiencia que

presenta el trabajador en la empresa como lo que trae de sus diversos ámbitos de interacción al trabajo, es decir la experiencia externa e interna del trabajo.

En lo referente a las dimensiones de la calidad de vida laboral se tomara en cuenta lo manifestado por Easton y Van Laar (2017), se identificó 6 factores psicosociales el primero es *de interrelación trabajo – hogar*, se evalúa cómo es apreciado el desarrollo del ambiente personal y el laboral, obteniendo como resultado que el ventaja sea alta o baja dependiendo de cómo se sienta el colaborador en su residencia ya que podría encontrarse estresado.

El siguiente factor es el de *bienestar general* referido al sentimiento de bienestar en general, por lo que si el trabajador se encuentra psicológicamente inestable influirá negativamente en su productividad laboral.

El tercer factor es *trabajo y satisfacción laboral*, referido al nivel de satisfacción que se obtiene en el cargo ostentado, reflejado en la realización personal, el nivel de autoestima, y así mismo implica la satisfacción intrínseca y extrínseca, es decir dependerá de las particularidades y particularidades del ambiente.

El factor 4 son las condiciones laborales y es donde se desarrolla el colaborador y la logística que proporciona la empresa.

Finalmente el factor 5 en el control en el trabajo el cual se orienta con las decisiones que el colaborador puede realizar en interior de su trabajo.

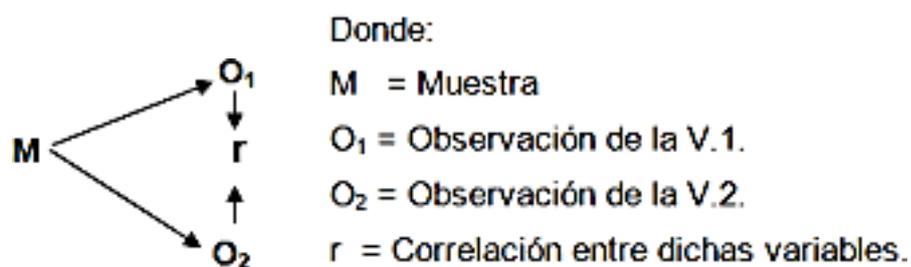
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo no experimental, puesto que no manipuló ninguna de las variables de estudio además de ser transeccional pues se ejecutó en un tiempo y momento específico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Con un diseño descriptivo correlacional puesto que tuvo la finalidad de evaluar nivel de relación perteneciente a dos o más variables en un ambiente determinado. Dichas correlaciones se basaron en hipótesis expuestas a prueba. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Finalmente de naturaleza cuantitativa porque se dio el estudio estadístico y el recojo de datos, con la finalidad de probar teorías y de elaborar patrones de conducta. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

El esquema del diseño descriptivo correlacional es:



#### 3.2. Variables, Operacionalización de variables

##### 3.2.1. Variables

- Trabajo remoto
- Calidad de vida laboral

##### 3.2.2. Operacionalización de Variables

Sabino (1992) explica que la Operacionalización de las variables es un procedimiento todo concepto sufre, de tal forma que le permite encontrar los correlatos empíricos para evaluar su efectivo comportamiento. De tal forma que se logra la vinculación entre los conceptos como cualidad “latente” y los resultados observables que indican su existencia.

Trabajo remoto: Para empoderar a todos los trabajadores en tu trabajo remoto, necesitan habilidades de liderazgo, y así ser reconocidos como una

de las opciones sostenibles y viables en su área de trabajo. Este tipo de liderazgo remoto requiere que los líderes se sientan cómodos, seguros y confiados al liderar sus equipos. (Thorner, 2020)

Calidad de vida laboral: Es la experiencia que presenta el trabajador en la empresa como lo que trae de sus diversos ámbitos de interacción al trabajo, es decir la experiencia externa e interna del trabajo. (Easton y Van Laar, 2012) (VER ANEXO 1: Matriz de Operacionalización de variables)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

En la presente investigación, Hernández y Fernández (2006) indican que es el acumulado de elementos que cuentan con similares características; por lo tanto, se contó con la participación de 30 servidores públicos de la DIRESA Piura.

#### **3.3.2. Muestra**

Se utilizó una muestra censal; debido a que es una pequeña población; motivo por el cual se elijo la participación del total de la población. Debiendo indicar que la muestra censal es aquella fracción que es representada por toda la población". (López, 1998). En este caso la muestra fue conformada por los 30 servidores públicos de DIRESA Piura.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **3.4.1. Técnica**

Es el conjunto de procedimientos metodológicos y sistemáticos que utilizan e implementan los métodos de la investigación y que posibilitan la recopilación de información de manera rápida. La técnica es indispensable en el avance de toda investigación científica, debido que se añade en el esquema por la cual se forma la investigación. (Rivera, 2015)

La técnica empleada en este estudio es la Encuesta. Conforme indica Grasso (2006) es, el mecanismo que viabiliza la obtención los datos de una determinada población (pág:13)

### **3.4.2 Instrumentos de recolección de datos**

Bernardo y Calderero (2000) precisan que los instrumentos forman parte en el estudio y tomar información de ellos; resaltando dos aspectos diferentes: Un contenido y una forma. El contenido se manifiesta en el detalle de datos específicos necesarios de conseguir y en cuanto a la forma hace referencia al acercamiento que se entabla entre lo experimental y a las metodologías empleadas para ejecutarlas. Finalmente se confecciona una lista de ítems siendo las preguntas los elementos que se indicaran.

Se recurrió como instrumento de aplicación, el cuestionario; el cual según Vara (2012) es de tipo cuantitativo, debido a que posibilita recoger información, cuantificarla y universalizarla; para finalmente estandarizar el procedimiento en el cuestionario. Es estructurado porque las opciones brindadas como respuesta son pre-definidas.

En cuanto al variable trabajo remoto se empleó un cuestionario de 21 ítems, originario de la autora Edquen Siesquen Jannette del Rosillo. Validez: se utilizó el criterio de 3 jueces. Confiabilidad: Alfa de Crombach dio un 0.802 Finalmente en cuanto a la variable calidad de vida laboral se empleó una escala Abreviada de Calidad de vida laboral adaptado por María Riega Talledo, originaria de los autores Simón Easton y Darren Van Laar. La adaptación de la escala concluyó con 19 ítems. Validez: se utilizó el criterio de 5 jueces los cuales aprobaron la escala Confiabilidad: Alfa de Crombach dio un 0.814 (More, 2017).

### **3.5. Procedimiento**

Según Vara (2012) el procedimiento para la obtención de datos es el que se indica:

1. Se estableció la muestra de DIRESA Piura agrupando todas las áreas de estudio.
2. Se empleó el cuestionario de manera individual con un tiempo total de 30 minutos, requiriendo completar el total de las respuestas.
3. Se construyó una matriz de los datos obtenidos con la aplicación de los cuestionarios.

4. Se consideró mediante el uso del programa Excel la viabilidad del trabajo remoto y calidad de vida laboral y por dimensiones de la DIRESA Piura.

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

Para procesar y analizar los datos se trabajó con el programa Excel, aplicación de Microsoft Office, que permite la sistematización de datos, y así poder realizar el análisis descriptivo de la variable Trabajo Remoto y Calidad de vida laboral. También se empleó el programa SPSS Versión 25. Información que se dará a conocer en el subsiguiente capítulo correspondiente a los resultados. Posteriormente se elaboran conclusiones y recomendaciones.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación se trabajó bajo los aspectos éticos siguientes:

- Principio de confidencialidad y privacidad, al no revelarse la identidad de los participantes en la investigación.
- Se brindó la información correspondiente a los colaboradores en el estudio sobre la realización del estudio a realizar.
- Se desarrolló contando con la venia de DIRESA Piura cumpliendo con los procedimientos y directrices de dicha institución.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo General:** Determinar la relación entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral en la Dirección Regional de Salud de Piura, 2021.

**Tabla N° 01**  
**Correlaciones**

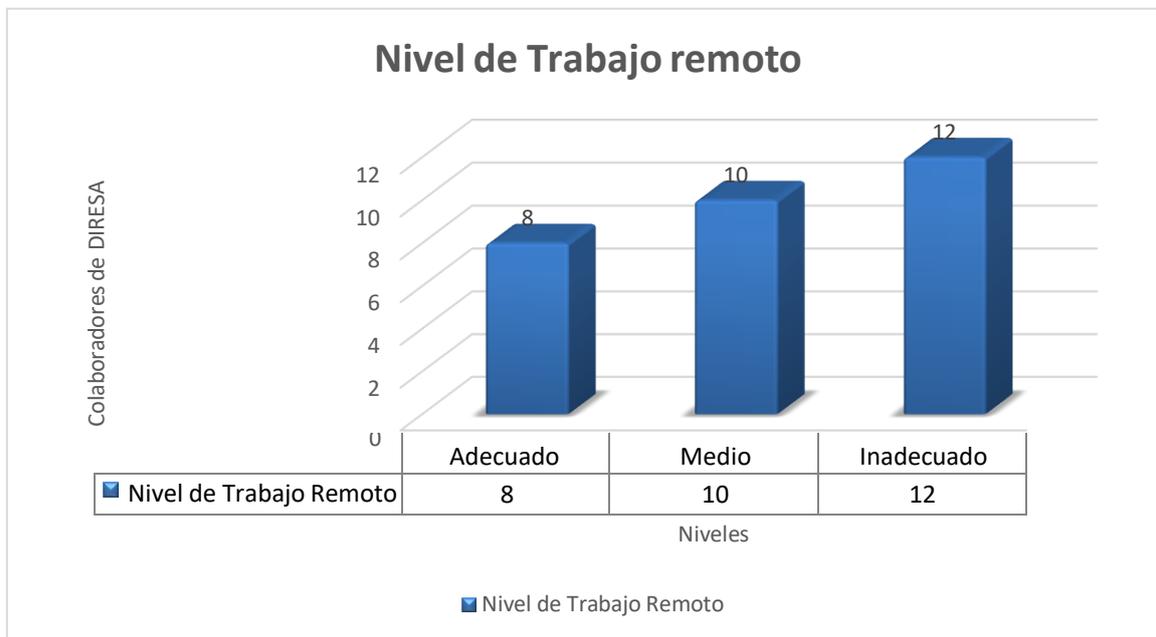
|                      |                        | Trabajo Remoto | Calidad Vida Laboral |
|----------------------|------------------------|----------------|----------------------|
| Trabajo Remoto       | Correlación de Pearson | 1              | ,148                 |
|                      | Sig. (bilateral)       |                | ,436                 |
|                      | N                      | 30             | 30                   |
| Calidad Vida Laboral | Correlación de Pearson | ,148           | 1                    |
|                      | Sig. (bilateral)       | ,436           |                      |
|                      | N                      | 30             | 30                   |

**Interpretación:**

Como se visualiza en la tabla N° 01, se aprecia que las respuestas brindadas por los 30 colaboradores de la DIRESA Piura, no se encontró relación entre las variables trabajo remoto y calidad de vida laboral, según la correlación de estadístico Pearson con un valor de 0.148.

**O1:** Determinar el nivel del trabajo remoto en la Dirección Regional de Salud de Piura.

**Gráfico N° 01**

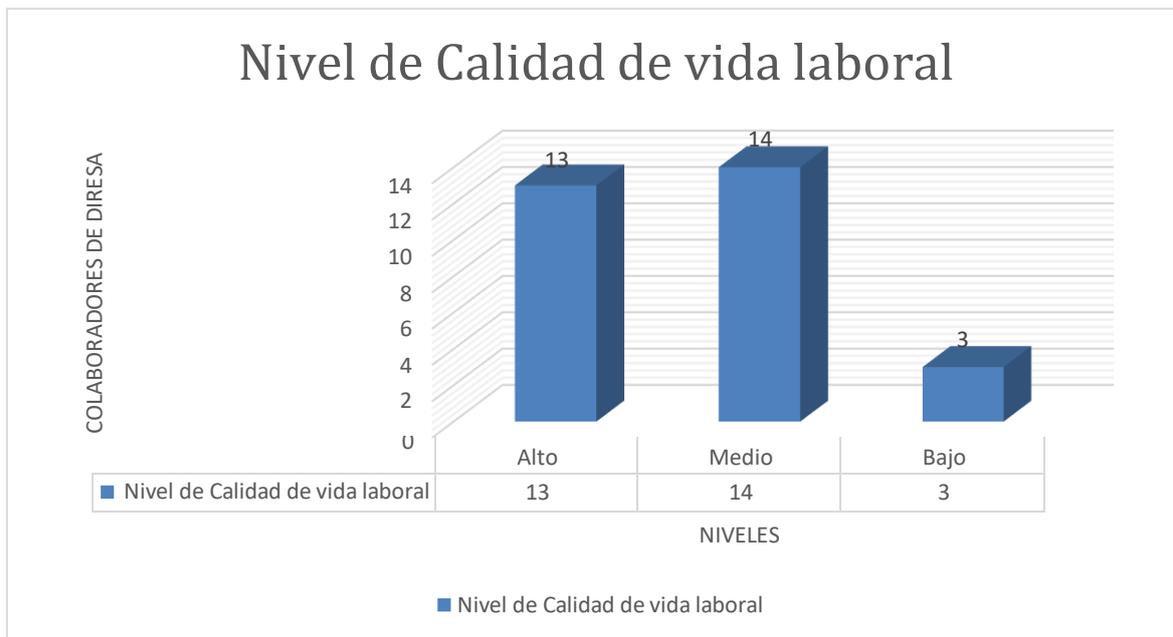


**Interpretación:**

Como se visualiza en el gráfico N° 01, de los 30 colaboradores de DIRESA el 40% manifiestan que el nivel de trabajo remoto en la organización se encuentra en un nivel inadecuado, seguido del 33.33% en un nivel medio y finalmente el 26.67% en un nivel adecuado.

**O2:** Determinar el nivel de la calidad de vida laboral de la Dirección Regional de Salud de Piura

**Gráfico N° 02**

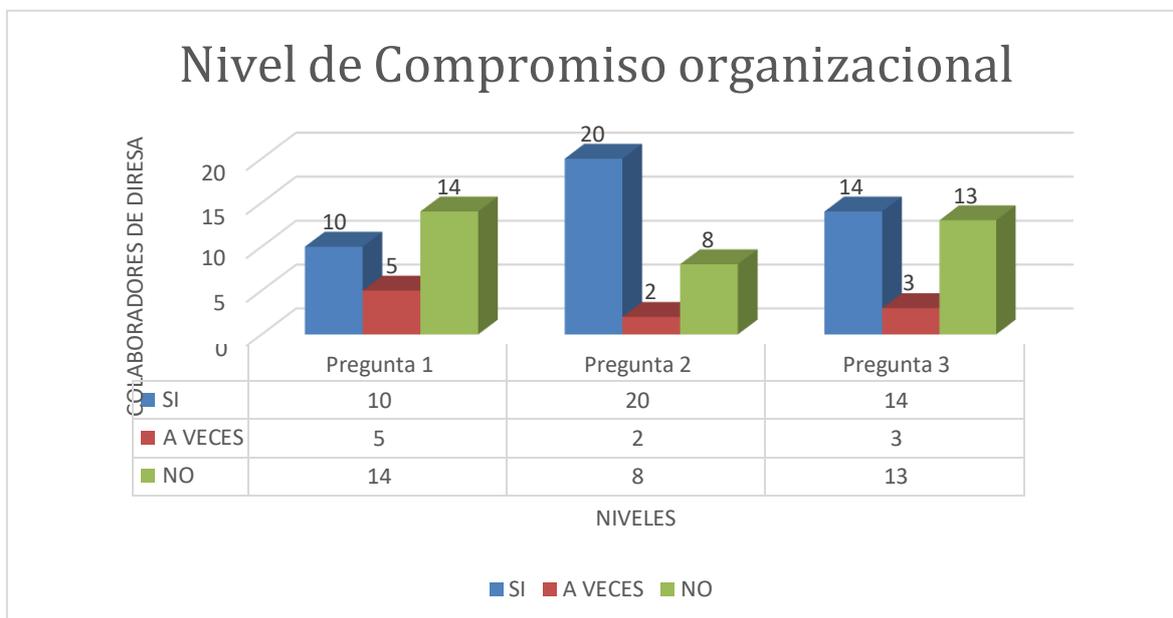


**Interpretación:**

Como se visualiza en el gráfico N° 02, de los 30 colaboradores de DIRESA el 46.67% manifiestan que el nivel de calidad de vida laboral en la organización se encuentra en un nivel medio, el 43.33% se encuentra en un nivel alto y finalmente solo el 10% se encuentra en un nivel bajo de calidad de vida laboral.

**O3:** Determinar los niveles por dimensiones del trabajo remoto en la Dirección Regional de Salud de Piura.

**Gráfico N° 03: Dimensión Compromiso organizacional**

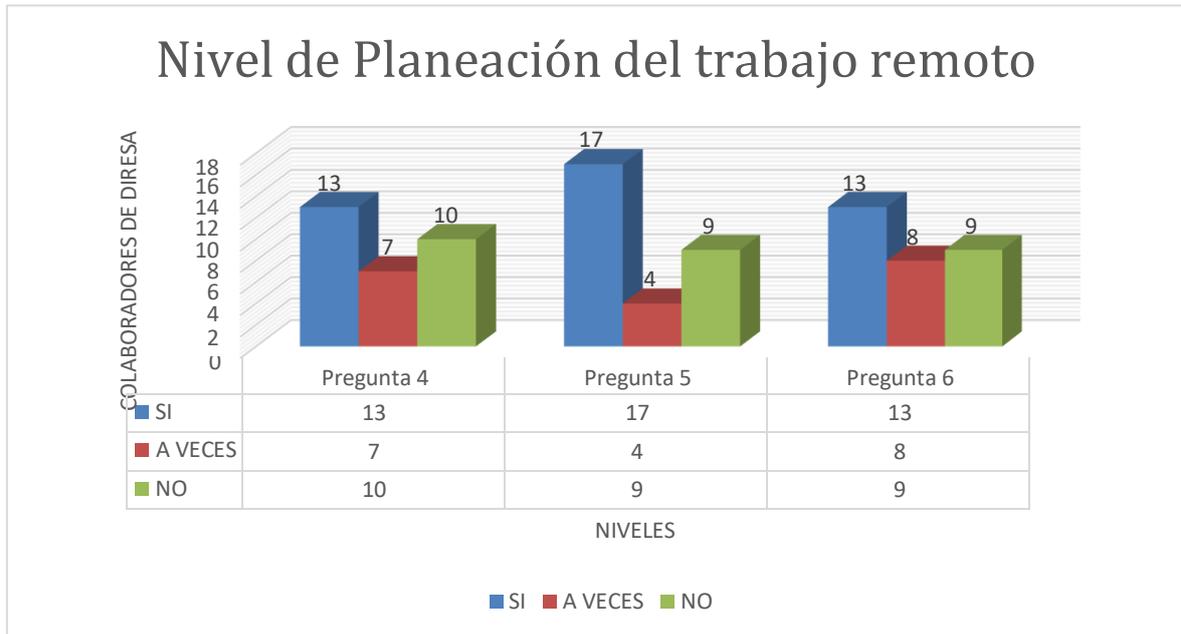


**Interpretación:**

Respecto al ítem 1, sobre el compromiso de los líderes para el desarrollo del trabajo remoto en su mayoría, 46.67% (14 colaboradores), respondieron que sí existe un compromiso por parte de los líderes y solo el 16.67% no existe dicho compromiso. En cuanto al ítem 2, el 66,67% (20 colaboradores) respondieron sí, y solo el 6,67% (2 colaboradores) respondió a veces, en cuanto a la conformación de un equipo que lideres la adaptación con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto.

Finalmente con el ítem 3, el 46,67% (14 colaboradores), respondieron sí, y solo el 10% (3 colaboradores) respondieron a veces, con respecto a la emisión de documentación que aprueba los lineamientos de la nueva modalidad de trabajo.

**Gráfico N° 04: Dimensión Planeación del trabajo remoto**



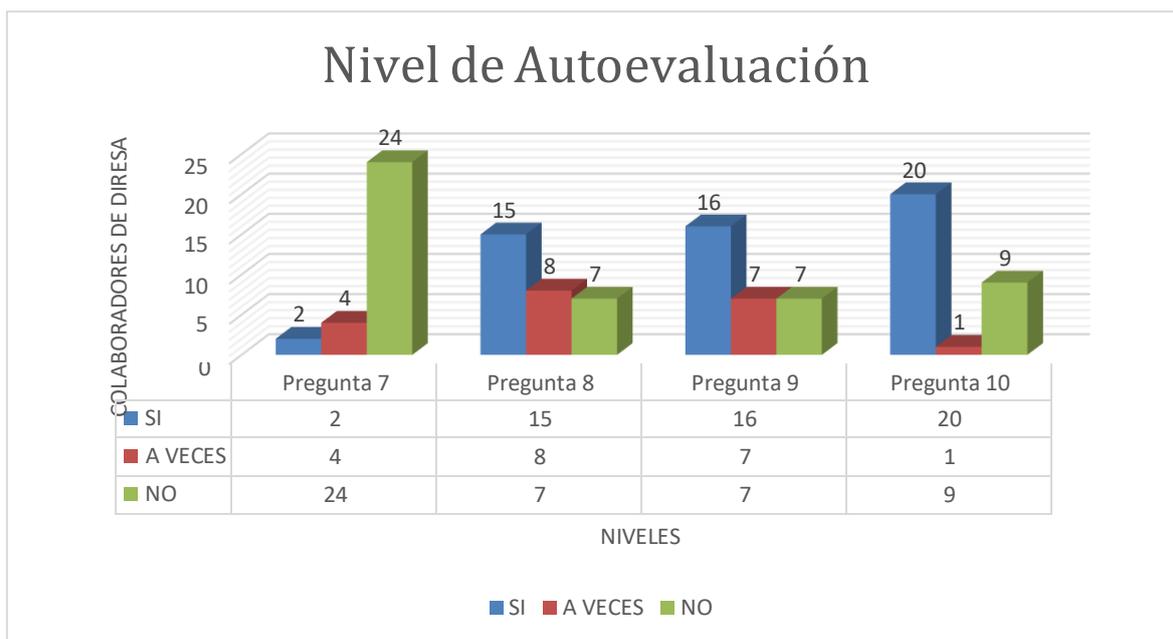
**Interpretación:**

Respecto al ítem 4, sobre la planificación adecuada para el trabajo remoto en su mayoría, 43.33% (13 colaboradores), respondieron que sí existió una planificación adecuada y solo el 23.33% respondieron que no existió dicha planificación.

En cuanto al ítem 5, el 56,67% (17 colaboradores) respondieron sí, y solo el 13,33% (4 colaboradores) respondió a veces, en cuanto a la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto.

Finalmente con el ítem 6, el 43,33% (13 colaboradores), respondieron sí, y solo el 26,67% (8 colaboradores) respondieron a veces, con respecto al involucramiento del líder de la DIRESA Piura.

**Gráfico N° 05: Dimensión Autoevaluación**



**Interpretación:**

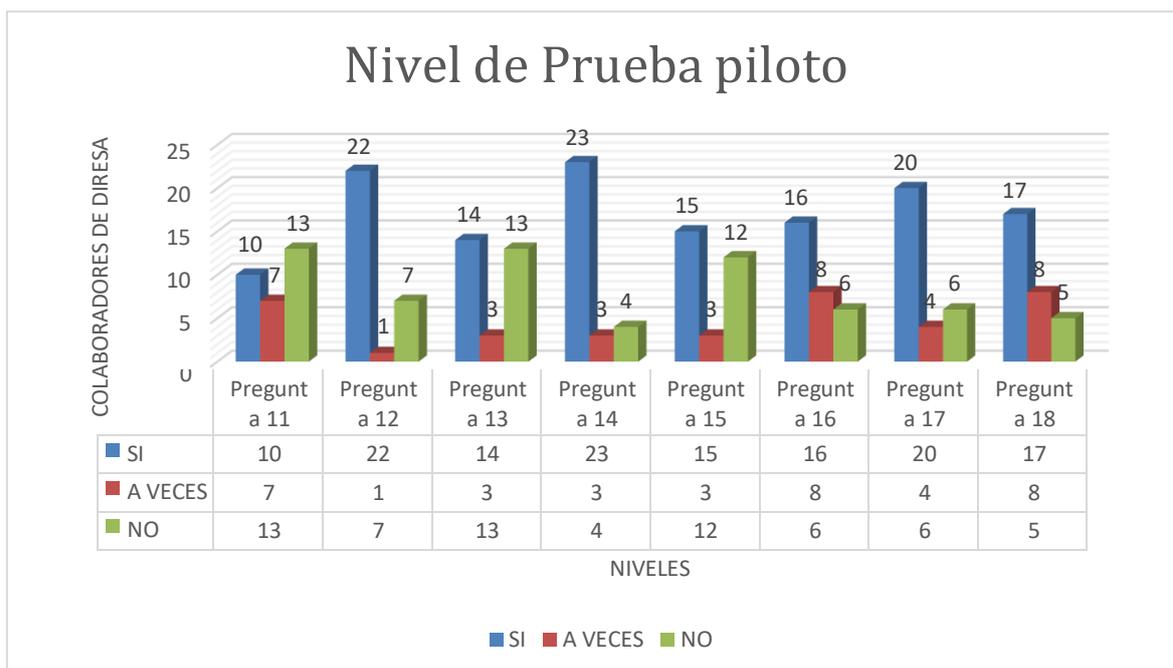
Respecto al ítem 7, sobre la consideración necesaria del Decreto de urgencia N°026-2020 en su gran mayoría, 80% (24 colaboradores), respondieron que no lo consideran necesario y solo el 6,67% respondieron que sí es necesario.

En cuanto al ítem 8, el 50% (15 colaboradores) respondieron sí, y solo el 23,33% (7 colaboradores) respondió no, en cuanto a la dotación de equipos tecnológicos para el desarrollo de sus actividades en casa.

Por otro lado el ítem 9, el 53,33% (16 colaboradores), respondieron sí y 23.33% (7 colaboradores) respondieron no y a veces, en cuanto al apoyo organizacional que se brindó para el desarrollo de sus actividades.

Finalmente con el ítem 10, el 66,67% (20 colaboradores), respondieron sí, y solo el 3,33% (1 colaborador) respondió a veces, con respecto al informe situacional del personal, de equipos tecnológicos y disposiciones del trabajo remoto.

**Gráfico N° 06: Dimensión Prueba Piloto**



**Interpretación:**

Respecto al ítem 11, sobre la definición del personal que ejecutaría las tareas y actividades en casa el 43.33% (13 colaboradores), respondieron que no lo definieron y 23.33% (7 colaboradores) respondieron que algunas veces lo definieron.

En cuanto al ítem 12, el 73,33% (22 colaboradores) respondieron sí, y solo el 3,33% (1 colaborador) respondió a veces, en cuanto a la convocatoria de los colaboradores para explicar y dar a conocer la situación del nuevo trabajo remoto.

Por otro lado el ítem 13, el 46,67% (14 colaboradores), respondieron sí y 10% (3 colaboradores) respondieron a veces, en cuanto a la selección de los colaboradores vulnerables y afectadas por la pandemia de la COVID 19.

También en el ítem 14, el 76,67% (23 colaboradores) respondieron sí, y solo el 10% (3 colaboradores) respondieron a veces, en cuanto a las capacitaciones que se debió brindar al personal respecto a la modalidad de trabajo.

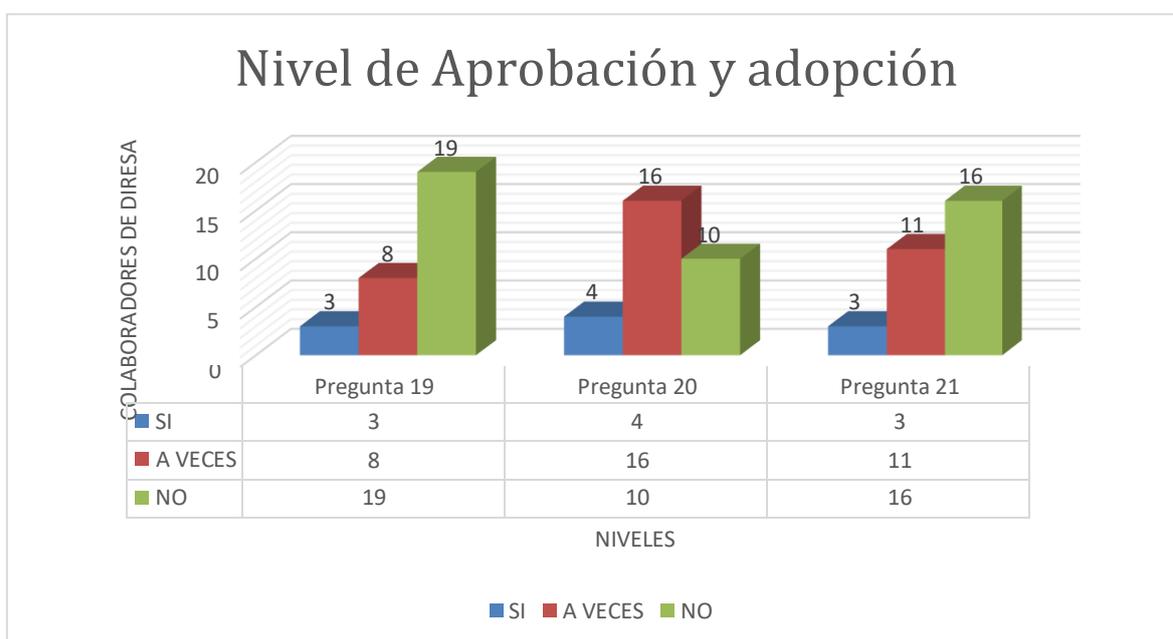
En cuanto al ítem 15, el 50% (15 colaboradores) respondieron sí, y solo el 10% (3 colaboradores) respondieron a veces, en cuanto la gestión de administración por ofrecer las facilidades para el trabajo remoto.

Así también con el ítem 16, el 53,33% (16 colaboradores respondieron sí, y solo el 20% (6 colaboradores) respondieron no, en cuanto al seguimiento y medición de las actividades que ejecutan en sus hogares.

En relación al ítem 17, el 66,67% (20 colaboradores) respondieron sí, y solo el 13,33% (4 colaboradores) respondieron a veces, en cuanto a la evaluación del desenvolvimiento del personal que ha realizado trabajo remoto.

Finalmente con el ítem 18, el 56,67% (17 colaboradores), respondieron sí, y solo el 16,67% (5 colaboradores) respondieron no, con respecto la realización de actividades de socialización con sus compañeros tras las nuevas directivas de trabajo.

**Gráfico N° 07: Dimensión Aprobación y adopción**



**Interpretación:**

Respecto al ítem 19, sobre la consideración como buena alternativa trabajar desde casa en su gran mayoría, 63.33% (19 colaboradores), respondieron que no es buena alternativa y solo el 10% (3 colaboradores) respondieron que sí es una buena alternativa

En cuanto al ítem 20, el 53.33% (16 colaboradores) respondieron a veces, y solo el 13,33% (4 colaboradores) respondió si, en cuanto a la comunicación adecuada para el trabajo remoto.

Finalmente con el ítem 21, el 53.33% (16 colaboradores), respondieron no, y solo el 10% (3 colaboradores) respondieron si, con respecto al adecuado seguimiento de las actividades a cumplir a través del trabajo remoto.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se evidencia la discusión de los resultados alcanzados lo que ha permitido establecer la relación de las hipótesis planteadas según las variables trabajo remoto y calidad de vida laboral.

Es así como antecedente principal se consigna a Suarez (2020) examinó la incorporación del teletrabajo y la calidad del servicio en centros de educación en Cajamarca; trabajo de tipo básico; diseño no experimental, transversal correlacional simple, con enfoque cuantitativo; participaron 40 trabajadores de la UGEL San Pablo como muestra. El estudio arrojó que con la calidad del servicio existe una correlación positiva de grado  $r = 0.661$ . Dicho resultado obtenido se relaciona con el objetivo general establecido el cuál consistió en Determinar la relación entre el trabajo remoto y la calidad de vida laboral en la Dirección Regional de Salud de Piura, 2021. Tras luego de analizar y procesar las respuestas obtenidas de los colaboradores se obtuvo que no se encontró relación entre las variables trabajo remoto y calidad de vida laboral, según la correlación de estadístico Pearson con un valor de 0.148, difiriendo de la investigación realizada por Veliz, S. (2020) analizó en qué medida se vincula el teletrabajo con la gestión pública. Estudio de tipo básico, no experimental de corte transeccional y correlacional causal, con enfoque cuantitativo, con la participación de usó cuarenta colaboradores trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores como muestra; obteniendo como resultado que existe una correlación positiva de  $r = 0.587$  entre ambas variables. En base a los resultados se puede realizar un análisis de ambas poblaciones, siendo que en una entidad pública dirigida al sector educación si existe relación entre el trabajo remoto y la calidad de servicio, y por otro lado en una entidad pública dirigida al sector salud no existe relación significativa ni alta entre el trabajo remoto y la calidad de vida labora, sustentándose en las definiciones de SERVIR (2020), El trabajo remoto es la ejecución del servicio sometido a subordinación, realizado por el personal en su hogar o ambiente de aislamiento, empleando cualquier mecanismo que permita desarrollar sus funciones fuera del centro laboral, cuando la naturaleza de las labores lo haga factible; y también en un contexto internacional, la definición del Gobierno Nacional de Colombia (2013) quien indica que el Teletrabajo es en mecanismo de estructura laboral la cual admite ejecutar

actividades remuneradas sin ser necesaria la presencia física del colaborador, respaldándose en las tecnologías de la información y comunicación para mantener el vínculo entre la empresa y el trabajador.

Por otro lado respecto a la investigación de Peñafiel (2019) estudio sobre el teletrabajo realizado en el sector público peruano como opción de traslado, mediante un enfoque cualitativo de tipo descriptivo y con método de análisis, la triangulación de información. La población fue conformada por personal de INDECOPI y obtuvo como conclusión que el teletrabajo sí ayuda a la reducción del desplazamiento, y otros diversos beneficios. Dicho resultado obtenido se relaciona con el primer objetivo específico: Determinar el nivel del trabajo remoto en la Dirección Regional de Salud de Piura, que tras la aplicación del cuestionario se obtuvo que el 40% manifiestan que el nivel de trabajo remoto en la organización se encuentra en un nivel inadecuado, seguido del 33.33% en un nivel medio y finalmente el 26.67% en un nivel adecuado en la DIRESA Piura. Este resultado acepta la hipótesis específica 1 que el nivel de trabajo remoto es inadecuado. Así mismo esto se ajusta a lo que plantea el autor Thorner (2020) quien señaló que para empoderar a todos los trabajadores para que trabajen desde casa, necesitan habilidades de liderazgo claras y precisas, para ser reconocidos como una de las opciones sostenibles y viables en el área de trabajo de la empresa, en el sector que se desempeña.

También en la investigación de Moreno (2020) realizó una investigación donde el objetivo general fue la relación entre cultura organizacional y calidad de vida laboral en una empresa pesquera 2020, junto a sus dimensiones, siendo una investigación no experimental, se utilizó las adaptaciones de la escala abreviada de calidad de vida laboral con 19 ítems y el cuestionario de cultura organizacional con 60 ítems. Los resultados obtenidos en la investigación se halló que si existe relación significativa entre ambas variables ( $,493^{**}$ ) por lo que se acepta la hipótesis de cuanto mayor sea la calidad de vida laboral, mejor será la percepción de la cultura organizacional, y las dimensiones que tienen relación con las variables son condiciones laborales ( $,545^{**}$ ) e implicación ( $,518^{**}$ ). Dicho resultado obtenido se relaciona con el segundo objetivo específico: Determinar el nivel de la calidad de

vida laboral de la Dirección Regional de Salud de Piura; que tras la aplicación del cuestionario se obtuvo que el 46.67% manifiestan que el nivel de calidad de vida laboral en la organización se encuentra en un nivel medio, el 43.33% se encuentra en un nivel alto y finalmente solo el 10% se encuentra en un nivel bajo de calidad de vida laboral en la DIRESA Piura. Este resultado rechaza la hipótesis específica 2 que el nivel de calidad de vida laboral es bajo. Esto se ajusta a lo que plantean Easton y Van Laar (2012) quienes establecieron que la calidad de vida laboral es la experiencia que presenta el trabajador en la empresa como lo que trae de sus diversos ámbitos de interacción al trabajo, es decir la experiencia externa e interna del trabajo.

Finalmente en la investigación de Hernández (2019), de Brasil, trabajó la implementación de prácticas y e instrumentos de gestión del conocimiento en compañías de Colombia mediante el teletrabajo. La investigación empleo el enfoque de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional, con una muestra de 72 profesionales representantes de 21 empresas, obtuvo como resultado que el teletrabajo puede influenciar de manera perjudicial en el desempeño laboral y la creatividad, principalmente durante el cambio de ideas, debido a que se necesita altos niveles de comunicación fluida y clara entre los que desarrollan teletrabajo y los trabajadores presenciales. Dicho resultado obtenido se relaciona con el tercer objetivo específico: Determinar los niveles por dimensiones del trabajo remoto en la Dirección Regional de Salud de Piura. Y tras la aplicación del cuestionario se obtuvo como resultado que la dimensión más predominante en los colaboradores de la DIRESA Piura es la prueba piloto, porque se obtuvo que 76,67% (23 colaboradores) respondieron que sí se brindaron capacitaciones con respecto a la modalidad de trabajo y por otro lado, en la dimensión menos preponderante: Autoevaluación, el 80% (24 colaboradores) manifestaron que no consideran necesario el Decreto de urgencia N 026-2020. Este resultado rechaza la hipótesis específica: La dimensión más predominante en la Dirección Regional de Salud de Piura es Autoevaluación.

## VI. CONCLUSIONES

- Se puede concluir que la hipótesis general fue rechazada, es decir que no existe relación altamente significativa, por obtener resultados de 0,148 , entre la variable trabajo remoto y calidad de vida laboral en la Dirección Regional de Piura, 2021.
- Además en cuanto al primer objetivo específico, acepta la hipótesis específica, es decir, el trabajo remoto en la Dirección Regional de Piura se encuentra en un nivel bajo con un 40% .
- Por otro lado, en el segundo objetivo específico se rechaza la hipótesis específica, es decir, la calidad de vida laboral en la Dirección Regional de Piura se encuentra en un nivel medio con un 46.67%.
- Por último, en el tercer objetivo específico se determina que la dimensión predominante en los colaboradores de la DIRESA Piura es la prueba piloto, porque se obtuvo que 76,67% (23 colaboradores) respondieron sí se brindaron capacitaciones con respecto a la modalidad de trabajo y por otro lado, en la dimensión Autoevaluación, el 80% (24 colaboradores) manifestaron que no consideran necesario el Decreto de urgencia N 026-2020.

## VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al área de Recursos humanos elaborar un programa específico con técnicas especializadas para realizar el teletrabajo fortaleciendo la calidad de vida laboral de todos los colaboradores de la DIRESA Piura.
- Se recomienda desarrollar un mecanismo más amplio de difusión y promoción del trabajo a distancia en las entidades públicas para romper ciertos paradigmas que se han creado que no permiten que sean considerados como alternativas laborales. Además, debe tenerse en cuenta el estado de los sectores de educación, salud y otros, así como las posibles entidades reguladoras que implementen el teletrabajo. Así mismo se podría utilizar el criterio de inclusión puesto que podrían desarrollar éste mecanismos de labores, las personas con discapacidad, poblaciones vulnerables, gestantes, adultos mayores entre otros.
- Se recomienda al área de Recursos Humanos fortalecer la calidad de vida laboral del trabajador para incrementar su productividad, en especial en la interrelación trabajo –hogar estableciendo un horario específico y mantener equilibrada la carga laboral y la responsabilidad de las familias, y también mejorar sus condiciones identificando las necesidades en la realización de sus actividades, sintiéndose empoderados y aportar sobre las nuevas técnicas de realización de sus funciones.
- Se recomienda que las entidades públicas puedan invertir en centros remotos y tecnología de la información para posibilitar el uso del teletrabajo, para ello deben diagnosticar la tecnología que poseen y conocer su línea de base para que puedan implementar este modelo con consideraciones presupuestarias.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A Easton, S., & Van Laar, D. (2012). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale, A Measure of Quality of Working Life. Reino Unido: University of Portsmouth. Recuperado de <https://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20ebook%20User%20manual%20v34%2013%20Nov12.pdf>
- Al-Qutop, M. Y., & Harrim, H. (2011). Quality of Worklife Human Well-being Linkage: Integrated Conceptual Framework. *International Journal of Business and Management*, 193-205.
- Ardila, C. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá*. (Tesis de maestría) Universidad Militar Nueva Granada. Colombia.
- Ballon, R. (2010) Propuesta de un modelo de teletrabajo para su implementación en las empresas del sector privado peruano. Informe de investigación.
- Benjumea-Arias, M., Villa-Enciso, E. y Valencia-Arias, J. (2017). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*. Recuperado de <https://bit.ly/2kk8uX7>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3.º ed.) Colombia: Pearson Educacion.
- Caamaño, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho Valparaíso*. Recuperado de <https://bit.ly/2lCacDm>
- Caballero, F. (2016). Implementación del teletrabajo en el sector público en el Perú con enfoque de juventudes y género. Recuperado de <https://bit.ly/2SpQ6bH>
- Canadian Telework Association. (2015). Advantages and Disadvantages of telework for teleworkers. Recuperado de: <http://www.ivc.ca/proteleworkers.html>
- Castillo, P. (2018). Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en trabajadores del área de RRHH de la SUNAT. Lima 2016. (tesis de maestría) Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17677/Castillo\\_MPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17677/Castillo_MPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cataño, S. y Gomez, N. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*, 5(1). Recuperado de <https://bit.ly/30G7snK>
- Cea D´Ancona, M. A. (1998). *Metodología Cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- Cerna, C. (2017). *Consecuencias jurídicas de la Ley N° 30036 - Ley que regula el teletrabajo*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Cajamarca. Perú. Recuperado de <https://bit.ly/2IIM1mD>
- Congreso de la Republica de Peru. (2013). Ley No 30036, Ley que regula el teletrabajo. Recuperado de <https://bit.ly/32xQ0UI45>
- Contreras, F., Espinosa, J., Hernández, F., y Acosta, N. (2013). *Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en el Centro oncológico de Bogotá (Colombia)*. *Psicología desde el Caribe-Universidad del Norte*, 569-590.
- Cruz, J. (2017). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales// The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Pensamiento & gestion*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/646/64659525004/html/index.html>
- Cruz, O. (2018). *Calidad de vida en el trabajo y el estrés de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017*. Huacho. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1922/TFCE-04-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Culqui, A. y González, A. (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú. *Revista Derecho & Sociedad*, 46. Recuperado de <https://bit.ly/2SfmrSC>
- Decreto Legislativo N° 1505. (2020). *Medidas temporales excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19*. Lima.
- Decreto Supremo N° 008-2020-SA. (2020). *Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19*. Lima.

- Decreto Supremo N° 044-2020. (2020). *Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote de COVID-19*. Lima.
- Easton, S., & Van Laar, D. (2012). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale*. Portsmouth, United Kingdom: University of Portsmouth.
- Easton, S., Van Laar, D., & Marlow-Vardy, R. (2013). *Quality of Working Life and the Police*. Obtenido de Scientific & Academic Publishing: <http://article.sapub.org/10.5923.j.mm.20130303.01.html>
- García, C. (2015). *Relación entre la calidad de vida laboral y satisfacción laboral enal empresa de seguros Alianza S.A. Quito*. Recuperado de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1557/1/TESIS%20RELACION%20ENTRE%20LA%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20Y%20SATISFACCI%C3%83%E2%80%9CN%20LABORAL.pdf>
- Granados, I. (2011). *Calidad de vida laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios //Quality of Working life: History, Dimensions and Benefits*. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. Quinta Edición). México D.F.: Mc Graw Hill
- Jimenez, A. (2013). Análisis comparativo de normativas de teletrabajo en América Latina Comparison of telework policy in Latin America. *Revista Iberoamericana Para La Investigacoín y El Desarrollo Educativo*, 4. Recuperado de <https://bit.ly/2Suwy6g>
- Martínez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *Retos II*, 4. Recuperado de <https://bit.ly/2kmPZkV>
- Ministerio de Trabajo República de Colombia. (2016). *Cartera laboral promueve el Teletrabajo en entidades públicas*. Recuperado de: [www.mintrabajo.gov.co/junio-2013/1919-cartera-laboral](http://www.mintrabajo.gov.co/junio-2013/1919-cartera-laboral)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo No 017-2015-TR. Recuperado de <https://bit.ly/2PyYZgr>
- More, H. (2017). *Calidad de Vida y Motivación en colaboradores de una empresa textil de Puente Piedra, 2017*. Recuperado de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3577/More\\_VHS.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3577/More_VHS.pdf?sequence=1)

- MTPE (2015). Comisión multisectorial adscrita al sector trabajo y promoción del empleo 46 constituida por Resolución Suprema N° 422-2013-PCM: Informe Técnico que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al Teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables. Recuperado de <https://bit.ly/2LjD136>
- Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio Laboral *Revista Venezolana*, 3(5). Recuperado de <https://bit.ly/30BgFOf>
- Patlan, J. (2016). Calidad de vida en el trabajo. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=MgB8DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=psicolog%C3%ADa+de+la+calidad+de+vida+laboral+libro+pdf&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwi2rbrL6lLpAhVvdt8KHx9TCokQ6AEIODAC#v=onepage&q&f=false>
- Peñaloza, J. (2012). Teletrabajo: reto de las nuevas organizaciones. *Dictamen Libre*, (10/11), 30–34. Recuperado de <https://bit.ly/2SjQoRC>
- 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.
- Rodriguez, G., Gil, J. y Garcia, E. (1996) *Metodología de la investigación cualitativa*. España: Ediciones Aljibe.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo.
- Thorner, V. (2020). *From a Distance*. Recuperado de <https://valentinathoerner.com/from-a-distance-book-remote-leadership/>
- Valencia, M. (2004). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México. ISSN 1870-2147. Nueva época Vol. 12, N° 41. Enero – Junio de 2018. PP 203-226.
- 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>

### Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

| Variable                       | Definición Conceptual  | Definición Operacional  | Dimensiones                        | Indicadores  | Escala de medición  |
|--------------------------------|--|---|------------------------------------|--|---|
| <b>Trabajo remoto</b>          | Para empoderar a todos los trabajadores en tu trabajo remoto, necesitan habilidades de liderazgo, y así ser reconocidos como una de las opciones sostenibles y viables en su área de trabajo. Este tipo de liderazgo remoto requiere que los líderes se sientan cómodos, seguros y confiados al liderar sus equipos. (Thorner, 2020) | Operacionalmente la variable se va a medir mediante el cuestionario el mismo que contiene de 21 ítems que mide el trabajo en remoto en: Compromiso organizacional (03 ítems). Planeación del trabajo remoto, (03 ítems), Autoevaluación (04 ítems), Prueba piloto (08 ítems) Y aprobación y adopción (03 ítems)<br>La escala es de tipo Likert utilizando un formato de respuestas simple: Si, no, a veces  | Compromiso organizacional          | -Acuerdo a nivel Directivo<br>-Conformación del equipo líder del proyecto<br>-Formalización del inicio de trabajo remoto   | Escala ordinal<br>Si, no, a veces.  |
|                                |  |   | Planeación del trabajo remoto      | -Planeación General del Proyecto<br>-Sensibilización<br>-Involucramiento   |   |
|                                |  |   | Autoevaluación                     | -Componente jurídico<br>-Componente tecnológico<br>-Componente organizacional<br>-Informe de conclusiones de la autoevaluación   |   |
|                                |  |   | Prueba piloto                      | -Definición de los participantes<br>-Convocatoria<br>-Selección<br>-Capacitación<br>-Preparación administrativa<br>-Seguimiento y medición<br>-Evaluación del piloto<br>-Socialización |   |
|                                |  |   | Aprobación y adopción              | -Adopción del modelo<br>-Estrategia de comunicación<br>-Seguimiento  |   |
| <b>Calidad de vida laboral</b> | La calidad de vida laboral es la experiencia que presenta el trabajador en la empresa como lo que trae de sus diversos ámbitos de interacción al trabajo, es decir la experiencia externa e interna del trabajo. (Easton y Van Laar, 2012)   | Operacionalmente la variable se va a medir mediante el cuestionario el mismo que contiene 19 ítems que mide la calidad de vida laboral en: Interrelación trabajo- hogar (03 ítems). Bienestar general, (03 ítems), Trabajo y satisfacción profesional (04 ítems), condiciones laborales (08 ítems) Y control en el trabajo (03 ítems)<br>La escala es de tipo Likert utilizando un formato de respuestas simple: muy desacuerdo, desacuerdo, neutral, de acuerdo, muy de acuerdo. | Interrelación trabajo- hogar       | Interrelación trabajo- hogar   | Escala ordinal<br>muy desacuerdo , desacuerdo , neutral, de acuerdo, muy de acuerdo |
|                                |  |   | Bienestar general                  | Bienestar general  |   |
|                                |  |   | Trabajo y satisfacción profesional | Trabajo y satisfacción profesional   |   |
|                                |  |   | Condiciones laborales              | Condiciones laborales  |   |
|                                |  |   | Control en el trabajo              | Control en el trabajo  |   |

**Anexo 2: Cuestionario**  
**CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO REMOTO**

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Estimado Colaborador de DIRESA Piura, a continuación encontrará una serie de preguntas, marque con una (X) en la respuesta que le parezca más adecuada según la siguiente escala:

1: NO                      2: A VECES                      3: SI

| N° | TRABAJO REMOTO  | VALORACIÓN |   |   |
|----|---|------------|---|---|
|    |   | 1          | 2 | 3 |
| 1  | ¿Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución?  |            |   |   |
| 2  | ¿Se conformó un equipo líder para adaptación, con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto?                       |            |   |   |
| 3  | ¿Se emitió la documentación necesaria aprobando el trabajo remoto en la Diresa Piura?   |            |   |   |
| 4  | ¿Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal?   |            |   |   |
| 5  | ¿Se tuvo la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el trabajo remoto?                |            |   |   |
| 6  | ¿Se tuvo el involucramiento del director de DIRESA Piura?   |            |   |   |
| 7  | ¿Se considera muy necesario el Decreto de urgencia N° 026-2020, que aprueba el trabajo remoto?                                    |            |   |   |
| 8  | ¿Se tiene los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa?                                  |            |   |   |
| 9  | ¿Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa?                         |            |   |   |
| 10 | ¿Se emitió un informe de la situación del personal, de equipos tecnológicos y disposiciones de la entidad para el trabajo remoto? |            |   |   |
| 11 | ¿Se definieron desde un inicio quienes podrían ejecutar las tareas y actividades desde su casa?                                   |            |   |   |
| 12 | ¿Se consideró convocar al personal para dar a conocer y explicar la situación del empleo del trabajo remoto?                      |            |   |   |
| 13 | ¿Se realizó una selección adecuada de las personas vulnerables y afectadas para trabajar desde casa?                              |            |   |   |
| 14 | ¿Se capacito al personal para que trabaje desde casa?   |            |   |   |
| 15 | ¿La administración ofreció las facilidades para el trabajo desde casa?  |            |   |   |
| 16 | ¿Se realiza un seguimiento y medición de las actividades que se realizan en casa?   |            |   |   |
| 17 | ¿Se ha evaluado el desenvolvimiento del personal que ha hecho trabajo remoto?   |            |   |   |
| 18 | ¿Ha realizado actividades de socialización con sus compañeros al trabar desde casa?   |            |   |   |
| 19 | ¿Se puede considerar una buena alternativa trabajar desde casa?   |            |   |   |
| 20 | ¿Se tiene adecuada comunicación mediante el trabajo remoto?   |            |   |   |
| 21 | ¿Se puede tener un adecuado seguimiento de las actividades a cumplir mediante el trabajo remoto?                                  |            |   |   |

Gracias por su colaboración.

### **Anexo 3: Ficha Técnica**

#### **DATOS INFORMATIVOS**

- 1.- Técnica e instrumento: Encuesta
- 2.- Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Trabajo remoto
- 3.- Autor original: Lic. Edquen Siesquen Jannette del Rosillo
- 4.- Administración: Colectiva / individual
- 6.- Tiempo de aplicación: 20 min

**FINALIDAD:** Evaluar el trabajo remoto de los colaboradores de la Institución

**VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:** Para describir el trabajo remoto se utilizó el cuestionario sobre trabajo remoto, para la validez y confiabilidad de utilizó el criterio de 3 jueces los cuales aprobaron la escala así mismo, para la confiabilidad el Alfa de Cronbach dio un 0.802.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de una institución pública

**MATERIALES NECESARIOS:** Encuesta virtual

**DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:** Cuenta con 21 ítems, distribuidos en 5 dimensiones: Compromiso organizacional, planeación del trabajo remoto, autoevaluación, prueba piloto y aprobación y adopción. Es de escala Likert, su puntuación oscila entre 21 y 63 puntos siendo el mayor puntaje definido como “adecuado trabajo remoto” mientras el menor puntaje como “inadecuado trabajo remoto”

**Anexo 4: Cuestionario**  
**CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Estimado Colaborador de DIRESA Piura, a continuación encontrará una serie de preguntas, marque con una (X) en la respuesta que le parezca más adecuada según la siguiente escala:

1: Muy en desacuerdo      2: En desacuerdo      3: Neutral      4: De acuerdo      5: Muy de acuerdo

| N° | CALIDAD DE VIDA LABORAL   | VALORACIÓN |   |   |   |   |
|----|---|------------|---|---|---|---|
|    |   | 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/empresa 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  | Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.   |            |   |   |   |   |
| 8  | Estoy satisfecho con mi vida.   |            |   |   |   |   |
| 9  | Me animan a desarrollar habilidades nuevas.   |            |   |   |   |   |
| 10 | Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.   |            |   |   |   |   |
| 11 | Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.  |            |   |   |   |   |
| 12 | En muchos aspectos mi vida es casi ideal.   |            |   |   |   |   |
| 13 | Trabajo en un ambiente seguro.  |            |   |   |   |   |
| 14 | Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.                                  |            |   |   |   |   |
| 15 | Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.  |            |   |   |   |   |
| 16 | Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.  |            |   |   |   |   |
| 17 | Las condiciones laborales son satisfactorias  |            |   |   |   |   |
| 18 | En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.                                   |            |   |   |   |   |
| 19 | En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.   |            |   |   |   |   |

Gracias por su colaboración.

## **Anexo 5: Ficha Técnica**

### **DATOS INFORMATIVOS**

- 1.- Técnica e instrumento: Encuesta
- 2.- Nombre del instrumento: Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral
- 3.- Autor original: Simón Easton y Darren Van Laar
- 4.- Adaptación: Adaptación peruana por María Riega Talledo en el 2013
- 5.- Administración: Colectiva / individual
- 6.- Tiempo de aplicación: 20 min

**FINALIDAD:** Evaluar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Institución

**VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:** Para describir la calidad de vida laboral se utilizó la Escala Abreviada de Calidad de vida laboral adaptado por María Riega Talledo, esta escala es originario de los autores Simón Easton y Darren Van Laar (More,2017), para la validez y confiabilidad de utilizó el criterio de 5 jueces los cuales aprobaron la escala así mismo se utilizó el coeficiente V de Aiken dando un valor de  $V > 80$ , validando así la escala, para la confiabilidad el Alfa de Cronbach dio un 0.814.(More, 2017). También se realizó una validez de criterio de 3 jueces y la confiabilidad con Alfa de Cronbach en la muestra piloto de 13 personas, obteniendo ,718.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores de una institución pública

**MATERIALES NECESARIOS:** Encuesta virtual

**DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:** La adaptación de la escala terminó 19 ítems, los cuales poseen 5 factores, el factor 1 interrelación trabajo – hogar, factor 2 bienestar general, factor 3 trabajo y satisfacción profesional, factor 4 condiciones laborales y factor 5 control en el trabajo, así también es de escala Likert, su puntuación oscila entre 19 y 95 puntos siendo el mayor puntaje definido como “alta calidad de vida laboral” mientras el menor puntaje como “baja calidad de vida laboral”.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LUGO DENIS DAYRON, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "TRABAJO REMOTO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE PIURA, 2021", cuyo autor es NORIEGA MENDOZA ANA LUZ DEL ROSARIO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

PIURA, 08 de Julio del 2021

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>  |
|---|---|
| LUGO DENIS DAYRON<br><b>DNI:</b> 01911323<br><b>ORCID</b> 0000-0003-4439-2993 | Firmado digitalmente por:<br>DLUGOD el 09-07-2021<br>18:05:40 |

Código documento Trilce: TRI - 0124209