UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

TELETRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GREEN ENGINEERING FIELD S.A.C., PERÚ, 2024

TESIS

PRESENTADA POR:

Girón Flores, Herber Daniel

ORCID 0009-0004-3820-4495

ASESOR

Loza Ticona, Renzi Marilu

ORCID 0000-0003-1286-0529

Para optar el Título Profesional de:

Licenciado en Administración de Negocios Internacionales

TACNA – PERÚ

2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo **Herber Daniel Girón Flores**, en calidad de: Egresado de la Escuela Profesional de **Administración de Negocios Internacionales** de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI **72269527** Soy autor de la tesis titulada: ***TELETRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GREEN ENGINEERING FIELD S.A.C., PERÚ, 2024,*** teniendo como asesora a la ***Dra. Renzi Marilu Loza Ticona***.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

- Ser el único autor del texto entregado para obtener el **Título profesional de Licenciado en Administración de Negocios Internacionales**, y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en

el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 28 noviembre del 2024

Bach. Herber Daniel Girón Flores
DNI: 72269527

DEDICATORIA

A mis padres, por brindarme su apoyo incondicional y sabiduría, en cada paso de mi vida.

A mi hermano, por estar a mi lado y ser un ejemplo constante de compromiso y superación.

A mi gata Manchitas, por permanecer conmigo fielmente desde el inicio de mi etapa universitaria.

AGRADECIMIENTO

A Dios, que me da la fortaleza para concretar cada objetivo que me he planteado.

A mi familia, por su amor y apoyo incondicional para superarme como persona y profesional.

A mi asesora, por su valiosa guía, experiencia y dedicación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA ii
AGRADECIMIENTO iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS iv
ÍNDICE DE TABLAS vii
ÍNDICE DE FIGURAS ix
RESUMEN x
ABSTRACT xi
INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I 3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 3
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 6
1.2.1. Problema general 6
1.2.2. Problemas específicos 6
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 7
1.3.1. Relevancia teórica 7
1.3.2. Relevancia práctica 7
1.3.3. Relevancia metodológica 7
1.3.4. Relevancia empresarial 8
1.3.5. Relevancia profesional 8
1.4. OBJETIVOS 8
1.4.1. Objetivo general 8
1.4.2. Objetivos específicos 8
1.5. HIPÓTESIS 9
1.5.1. Hipótesis general 9
1.5.2. Hipótesis específicas 9
CAPÍTULO II 10
MARCO TEÓRICO 10
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 10
2.1.1. Antecedentes internacionales 10
2.1.2. Antecedentes nacionales 13

2.1.3. Antecedentes locales 16
2.2. BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS 17
2.2.1. Teletrabajo 17
2.2.2. Calidad de vida laboral 23
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS 32
CAPÍTULO III 33
METODOLOGÍA 33
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 33
3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 33
3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 33
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA 33
3.4.1. Población 33
3.4.2. Muestra 34
3.5. VARIABLES 34
3.5.1. Identificación de la variable independiente 34
3.5.2. Identificación de la variable dependiente 36
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 38
3.6.1. Técnicas de recolección de datos 38
3.6.2. Instrumentos para la recolección de datos 38
3.7. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS 38
3.7.1. Confiabilidad del instrumento de la variable Teletrabajo 38
3.7.2. Confiabilidad del instrumento de la variable Calidad de vida laboral 40
3.8. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS 42
3.8.1. Técnicas de análisis estadístico descriptivo 42
3.8.2. Técnicas de análisis estadístico inferencial 42
CAPÍTULO IV 43
RESULTADOS 43
4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO 43
4.2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS 44
4.2.1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA VARIABLE TELETRABAJO 44
4.2.2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL 51
4.3. PRUEBAS ESTADÍSTICAS 63
4.3.1. PRUEBAS DE NORMALIDAD 63

4.4. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS 64
4.4.1. Verificación de hipótesis específicas 64
4.4.2. Verificación de hipótesis general 68
4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 70
CONCLUSIONES 73
RECOMENDACIONES 74
BIBLIOGRAFÍA 77
ANEXOS 90
ANEXO 01: Matriz de consistencia 91
ANEXO 02: Instrumento de la variable Teletrabajo 92
ANEXO 03: Instrumento de la variable Calidad de vida laboral 94
ANEXO 04: Baremos 96
ANEXO 05: Fichas de juicio de expertos 102
ANEXO 06: Organigrama de Green Engineering Field S.A.C. 117

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable independiente: Teletrabajo.....35
Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable dependiente: Calidad de vida laboral...36
Tabla 3 Análisis de fiabilidad de la variable independiente: Teletrabajo 38
Tabla 4 Juicio de expertos de la variable independiente: Teletrabajo 39
Tabla 5 Ficha técnica del instrumento 1 para medir el teletrabajo 39
Tabla 6 Análisis de fiabilidad de la variable dependiente: Calidad de vida laboral 40
Tabla 7 Juicio de expertos de la variable dependiente: Calidad de vida laboral 40
Tabla 8 Ficha técnica del instrumento 2 para medir la calidad de vida laboral 41
Tabla 9 Nivel de la variable independiente: Teletrabajo 44
Tabla 10 Análisis descriptivo de la dimensión 1: Estación de trabajo remota funcional 45
Tabla 11 Análisis descriptivo de la dimensión 2: Flexibilidad laboral.....46
Tabla 12 Análisis descriptivo de la dimensión 3: Gestión comprometida.....48
Tabla 13 Análisis descriptivo de la variable independiente: Teletrabajo 49
Tabla 14 Nivel de la variable dependiente: Calidad de vida laboral 51
Tabla 15 Análisis descriptivo de la dimensión 1: Bienestar general 52
Tabla 16 Análisis descriptivo de la dimensión 2: Interfaz de trabajo en casa 53
Tabla 17 Análisis descriptivo de la dimensión 3: Satisfacción laboral y profesional.....55
Tabla 18 Análisis descriptivo de la dimensión 4: Control en el trabajo 57
Tabla 19 Análisis descriptivo de la dimensión 5: Condiciones de trabajo 58
Tabla 20 Análisis descriptivo de la dimensión 6: Estrés laboral 60
Tabla 21 Análisis descriptivo de la variable dependiente: Calidad de vida laboral 61
Tabla 22 Prueba de normalidad de la variable independiente: Teletrabajo 63
Tabla 23 Prueba de normalidad de la variable dependiente: Calidad de vida laboral 64
Tabla 24 Resumen del modelo de regresión lineal de H_1 64
Tabla 25 ANOVA de H_1 65
Tabla 26 Coeficientes de H_1.....65
Tabla 27 Resumen del modelo de regresión lineal de H_2 66
Tabla 28 ANOVA de H_2 66
Tabla 29 Coeficientes de H_2.....66
Tabla 30 Resumen del modelo de regresión lineal de H_3 67
Tabla 31 ANOVA de H_3 67
Tabla 32 Coeficientes de H_3.....67

Tabla 33 Resumen del modelo de regresión lineal de la hipótesis general.....68
Tabla 34 ANOVA de la hipótesis general 68
Tabla 35 Coeficientes de la hipótesis general.....69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de la variable independiente: Teletrabajo 44
Figura 2 Nivel de Estación de trabajo remota funcional 46
Figura 3 Nivel de Flexibilidad laboral 47
Figura 4 Nivel de Gestión comprometida 49
Figura 5 Nivel de la variable dependiente: Calidad de vida laboral 51
Figura 6 Nivel de Bienestar general 53
Figura 7 Nivel de Interfaz de trabajo en casa 54
Figura 8 Nivel de satisfacción laboral y profesional 56
Figura 9 Nivel de Control en el trabajo 58
Figura 10 Nivel de Condiciones de trabajo 59
Figura 11 Nivel de Estrés en el trabajo 61

RESUMEN

El objetivo fue determinar la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024. Por ende, la investigación busca comprender de manera integral cómo la adopción del teletrabajo y sus dimensiones afecta la experiencia laboral de los empleados, identificando factores que pueden contribuir a mejorar o limitar su calidad de vida en el ámbito laboral. El estudio se respalda en el *modelo de demandas y recursos laborales* para analizar el teletrabajo y en el *modelo de calidad de vida laboral de Walton* con el propósito de evaluar la calidad de vida laboral. En cuanto a la metodología, la investigación fue de tipo básica o pura, contó con un nivel explicativo y un diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvieron constituidas por 30 trabajadores, habiéndose realizado un censo, utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. La investigación permitió concluir que el teletrabajo influye significativamente en un 75.0% en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024 (R^2 0.563; p. 0.001). Los resultados referentes a las variables fueron que, el 60.00% de los trabajadores encuestados presentó un nivel alto de teletrabajo, mientras que el 36.67% reportó un nivel alto de calidad de vida laboral.

Palabras claves:

Teletrabajo, calidad de vida laboral, bienestar, trabajo remoto, satisfacción laboral, flexibilidad.

ABSTRACT

The objective was to determine the influence of teleworking on the quality of work life of employees at Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024. Therefore, the research seeks to comprehensively understand how the adoption of teleworking and its dimensions affects employees' work experience, identifying factors that may contribute to improve or limit their quality of work-life. The study relies on the *job demands-resources model* to analyze telework and on *Walton's quality of work life model* to analyze quality of work-life. Regarding the methodology, the research was basic or pure, of explanatory level, and had a non-experimental cross-sectional design. The population and sample consisted of 30 workers, having carried out a census, using the survey as the technique and the questionnaire as the instrument. The research allowed to conclude that teleworking has a significant influence of 75.0% on the quality of work-life of employees at Green Engineering Field S.A.C., Peru, 2024 (R^2 0.563; p. 0.001). Results regarding the variables were that 60.00% of the workers surveyed presented a high level of teleworking, while 36.67% reported a high level of quality of work life.

Keywords:

Telework, quality of work-life, well-being, remote work, well-being, job satisfaction, flexibility.

INTRODUCCIÓN

La pandemia del COVID-19 provocó una de las crisis sanitarias y económicas más graves en la historia reciente, alterando profundamente las estructuras laborales a nivel mundial. Las estrictas medidas de distanciamiento social y restricciones de movilización impuestas por los gobiernos llevaron a muchas empresas a adoptar el teletrabajo como una solución necesaria a fin de dar continuidad a sus actividades durante la crisis. Esta transición forzada hacia el teletrabajo presentó tanto desafíos como oportunidades en el entorno laboral. Hoy en día, muchas empresas reconocen al teletrabajo como una alternativa efectiva y flexible frente al trabajo tradicional, entre ellas se encuentra Green Engineering Field S.A.C., que desde la implementación del teletrabajo en 2021 ha decidido mantener esta práctica laboral como su forma principal de operación, operando de manera remota y prescindiendo de la oficina central.

En este contexto, el presente estudio se centró en determinar la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024. La motivación de la investigación surgió ante el notable incremento en la adopción del teletrabajo, impulsado por el COVID-19, que llevó a muchas empresas a adoptar esta práctica laboral para garantizar la continuidad de sus actividades. Este cambio abrupto en el ámbito laboral generó una brecha en el conocimiento respecto a cómo esta práctica afecta la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa de estudio.

El presente estudio precisó la ejecución de cuatro capítulos fundamentales, los cuales se describen a continuación:

Capítulo I, Planteamiento del problema, consigna la descripción y formulación del problema de estudio, la justificación y el planteamiento de los objetivos e hipótesis, tanto generales como específicos.

Capítulo II, Marco teórico, detalla los antecedentes del estudio a nivel internacional, nacional y local, las bases teóricas-científicas y la definición de conceptos básicos.

Capítulo III, Metodología, describe el diseño metodológico, indicando el tipo, nivel y diseño del estudio, así como la población, la muestra y las técnicas de análisis estadístico descriptivo e inferencial.

Capítulo IV, Resultados, expone la descripción del trabajo de campo, el análisis estadístico descriptivo de los resultados alcanzados por las variables, la verificación de la hipótesis general y específicas, además de la discusión de resultados.

Finalmente, en la tesis, se consideran las conclusiones y recomendaciones, seguidas de la bibliografía y los anexos correspondientes del estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El teletrabajo, definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) como una actividad laboral efectuada fuera del establecimiento físico del empleador con el soporte de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), ha experimentado un crecimiento significativo a nivel mundial. Este crecimiento se originó debido a la pandemia del COVID-19, que obligó a muchas organizaciones a adoptar modalidades de teletrabajo domiciliario para la mayoría de sus empleados (Garcia et al., 2024, p. 916; Rodriguez-Modrono & Lopez-Igual, 2021, p. 10). Esta transición originó una serie de dificultades que puso en riesgo el bienestar de la fuerza laboral global (Günther et al., 2022, p. 353). En América Latina y el Caribe, la OIT (2021) reportó que, durante el segundo trimestre de 2020, cuando la crisis del COVID-19 alcanzó su punto máximo, aproximadamente 23 millones de personas en la región adoptaron el teletrabajo para garantizar la continuidad de ciertas actividades económicas y con ello, las relaciones laborales. Asimismo, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022) indicó que, dentro del continente europeo, el trabajo remoto creció del 11.00% al 48.00% como consecuencia de la pandemia. Con miras al futuro, se proyecta un crecimiento significativo del teletrabajo. Según el "*segundo reporte de la fuerza laboral del futuro"* de Upwork (2020), para el año 2025, se prevé que 32.6 millones de estadounidenses, equivalentes aproximadamente al 22.00% de la fuerza laboral, estará desempeñando sus funciones de manera remota. Esta cifra representa un aumento del 87.00% respecto a los niveles previos a la pandemia del COVID-19, sugiriendo así una evolución paulatina pero firme hacia la adopción generalizada del teletrabajo.

Al igual que en otras regiones del mundo, Perú ha registrado un crecimiento significativo en la adopción del teletrabajo, como evidencian los datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). En el sector formal privado, el MTPE reportó que, en 2022, un total de 12,766 empresas declararon al menos un teletrabajador. Esta cifra representa un crecimiento notable en comparación con las 1,040 empresas que reportaron lo mismo en 2019 (Gestión, 2023). El sector servicios lideró la adopción del teletrabajo en Perú, concentrando el 54.40% de los teletrabajadores en 2019 y el 80.60% en 2022, según el informe

titulado "*El perfil del teletrabajador en Perú en el periodo 2019-2022"*, emitido por el MTPE (Ñiquen & Tenorio, 2022). Finalmente, hasta mayo de 2023 se han registrado más de 220,000 teletrabajadores en el país, lo que representa el 5.00% de los trabajadores en Planilla Electrónica (El Peruano, 2023).

El deterioro de la salud mental a nivel internacional ha sido documentado por diversos estudios recientes. El informe titulado "*El estado mental del mundo en 2023"* analizó las tendencias del bienestar mental y bienestar mental relativo en 71 países, revelando que los índices de MHQ (Coeficiente de Salud Mental) en 2023 permanecieron sin cambios en función a 2021 y 2022. Esto indica que los niveles de salud mental se mantienen bajos y no muestran señales hacia una tendencia positiva (Sapiens Labs, 2024, p. 5). Este deterioro tiene implicaciones directas en el ámbito laboral, según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), tanto la depresión como la ansiedad contribuyen a la pérdida de 12 mil millones de días laborales anuales a nivel global, afectando tanto el bienestar de los empleados como generando considerables pérdidas económicas. Asimismo, se ha demostrado que la salud mental de los empleados tiene un impacto positivo en su desempeño laboral (Lu et al., 2022, p. 1), lo que subraya la necesidad de promover el bienestar mental en el trabajo para mejorar la productividad.

La calidad de vida laboral, también conocida como la calidad de vida en el trabajo, ha ganado relevancia en los últimos años. Según la encuesta "*Trabajo y Bienestar"* de la Asociación Americana de Psicología (APA, 2022), el 71.00% de los trabajadores considera que sus empleadores están más preocupados por la salud mental en comparación con el pasado. Además, el 80.00% de los empleados coinciden en que el apoyo a la salud mental por parte de los empleadores es un factor determinante al considerar nuevas oportunidades laborales (Stringer, 2023). En línea con esta tendencia, una encuesta de Ford Trends reveló que más del 50.00% de los trabajadores en Estados Unidos estarían dispuestos a aceptar una reducción salarial del 20.00% para priorizar su calidad de vida (Lee, 2024).

Esta tendencia también se ve reflejada en Perú, donde se han observado cambios significativos en la apreciación y reconocimiento de la calidad de vida en el trabajo. El reporte titulado "*Prioridades de Gestión de Personas para el 2023"* de BUK y PageGroup Perú, citado en la revista Economía (2023), subraya que los factores más importantes para los trabajadores peruanos son, en un 75.00%, el balance entre la vida laboral y personal; en un 73.00%, el ambiente laboral y en un 66.00%, el crecimiento profesional.

Sin embargo, la realidad en Perú es que una gran parte de los empleados enfrenta dificultades para equilibrar su vida laboral y personal. Un estudio de Bumeran reveló que el

46.00% de los talentos peruanos encuestados considera que su entorno laboral carece de una cultura que facilite dicho balance (Peru 21, 2023).

En este contexto, esta investigación guarda una estrecha relación con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N.°8 "*Trabajo Decente y Crecimiento Económico"*, que busca promover el empleo digno y el crecimiento económico sostenible. Esto se debe a que el estudio determina la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., evaluando factores determinantes como sus dimensiones. A través de este estudio, se proporcionan resultados empíricos que pueden guiar políticas y prácticas empresariales hacia un entorno laboral más equitativo y sostenible.

Green Engineering Field S.A.C., fundada en 2013, se dedica principalmente a actividades de arquitectura e ingeniería. La misión de la empresa es destacarse como especialista en el desarrollo de proyectos de ingeniería, especialmente en el ámbito minero e industrial, proporcionando una gama de servicios que incluye ingeniería, supervisión de proyectos y estudios especializados. Su visión es consolidarse como la empresa líder en el desarrollo de proyectos y supervisión, siguiendo la estrategia MACRO.

A raíz de la pandemia del COVID-19, Green Engineering Field S.A.C. enfrentó un desafío considerable en sus operaciones debido a las restricciones de salud y seguridad impuestas por el gobierno. Inicialmente, la empresa suspendió todas sus actividades durante el 2020, sin embargo, en 2021, decidió adaptarse al entorno cambiante adoptando el teletrabajo para garantizar la continuidad de sus operaciones desde la seguridad de los hogares de su personal. Hoy en día, Green Engineering Field S.A.C. mantiene esta práctica, demostrando su viabilidad y capacidad de adaptación frente a los constantes cambios del entorno laboral.

Internamente, Green Engineering Field S.A.C. organiza sus operaciones a través de tres áreas principales: Administración, encargada de gestionar los recursos, las actividades y el control documentario; Gestión del Talento Humano, responsable del reclutamiento, planificación, desarrollo, bienestar del personal y la gestión de planillas; y Gerencia de Proyectos, encargada de la planificación, desarrollo y evaluación de los proyectos, subdividida en tres áreas especializadas: Ingeniería Civil, Estructural y Arquitectura; Ingeniería Mecánica y Tuberías; e Ingeniería Eléctrica e Instrumentación. Para garantizar una comunicación efectiva en la coordinación de actividades, la empresa utiliza herramientas digitales como Microsoft Teams, que facilitan la interacción y el teletrabajo, y se emplea diariamente en sus reuniones matutinas generales y por áreas. Además, debido a las características inherentes del teletrabajo, los trabajadores de Green Engineering Field S.A.C. perciben mayores niveles de flexibilidad laboral, lo que llevó a la empresa a implementar un enfoque de gestión por objetivos que

prioriza el cumplimiento de metas y plazos establecidos, optimizando así los procesos internos y adaptándose eficazmente a las demandas del teletrabajo.

En el contexto de las transformaciones que Green Engineering Field S.A.C. atravesó con la adopción del teletrabajo, los trabajadores han experimentado tres componentes clave en el desarrollo de sus funciones:

En primer lugar, la *estación de trabajo remota funcional*, que abarca la disponibilidad del equipamiento tecnológico necesario, así como un entorno de trabajo adecuado, que sea ergonómico, silencioso y salubre (Miglioretti et al., 2022, p. 4).

En segundo lugar, la *flexibilidad laboral*, que hace referencia al grado de flexibilidad en la gestión del tiempo durante la jornada laboral (Miglioretti et al., 2022, p. 8).

Finalmente, la *gestión comprometida*, que implica la percepción del empleado sobre la claridad de las actividades y objetivos, así como trabajar con un líder que adopta un estilo de liderazgo transformacional (Miglioretti et al., 2022, p. 8).

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿De qué manera influye el teletrabajo en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿De qué manera influye la estación de trabajo remota funcional en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024?
b) ¿De qué manera influye la flexibilidad laboral en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024?
c) ¿De qué manera influye la gestión comprometida en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Relevancia teórica

El estudio contribuye al conocimiento teórico, ya que se abordan y sintetizan las principales teorías que discuten las variables de estudio, además de respaldar el estudio, por medio de la recopilación de información proveniente, en su mayoría, de artículos científicos indizados en la base de datos *Scopus*. Esto permitió construir una base teórica sólida, posibilitando la comprensión integral del comportamiento de las variables en el contexto nacional. Asimismo, este estudio constituye un antecedente valioso para futuras investigaciones en esta línea de investigación, tanto en el plano local como nacional e internacional.

1.3.2. Relevancia práctica

El estudio proporciona conocimientos prácticos a la empresa Green Engineering Field S.A.C., ya que los resultados permitirán al Directorio, al Área de Gestión del Talento Humano y a los Supervisores Directos tomar decisiones informadas. Además, permitió conocer los factores del teletrabajo que han limitado o potenciado la calidad de vida laboral. Como resultado, la empresa, en su conjunto, puede desarrollar estrategias y medidas efectivas a fin de mejorar y afinar el nivel de las variables de estudio, contribuyendo a fortalecer su competitividad dentro del sector.

1.3.3. Relevancia metodológica

El estudio es relevante metodológicamente, porque se utilizan instrumentos previamente validados en su contexto original y adaptados para este trabajo, demostrando su eficacia para obtener resultados confiables y su utilidad para futuras investigaciones que estudien al teletrabajo y/o la calidad de vida laboral.

1.3.4. Relevancia empresarial

El presente estudio contribuye al conocimiento empresarial, particularmente para las empresas del sector minero, al proporcionar evidencia empírica sobre las variables de estudio en el contexto nacional. Esto incluye la determinación de la influencia del teletrabajo y sus dimensiones en la calidad de vida laboral, permitiendo al ámbito empresarial diseñar estrategias y tomar decisiones basadas en los resultados.

1.3.5. Relevancia profesional

Mediante el presente estudio se cumple con un objetivo del Reglamento de la Universidad Privada de Tacna (UPT), permitiendo al tesista obtener el Título cómo Licenciado en Administración de Negocios Internacionales y alcanzar uno de sus objetivos profesionales.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

a) Establecer la influencia de la estación de trabajo remota funcional en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.
b) Establecer la influencia de la flexibilidad laboral en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.
c) Establecer la influencia de la gestión comprometida en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

El teletrabajo influye significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.

1.5.2. Hipótesis específicas

a) La estación de trabajo remota funcional influye significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.
b) La flexibilidad laboral influye significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.
c) La gestión comprometida influye significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

De acuerdo a Varotsis (2022), en su investigación titulada "*Explorando la influencia del teletrabajo en el rendimiento laboral en los servicios públicos: experiencias durante la pandemia COVID-19*", señaló:

El objetivo radicó en explorar cómo el teletrabajo se relaciona con el rendimiento laboral y la flexibilidad durante la pandemia COVID-19. La muestra incluyó 178 directivos y empleados de servicios públicos. Las relaciones entre las variables se evaluaron mediante el modelo de regresión lineal. Se concluyó que el teletrabajo afecta el rendimiento laboral en los servicios públicos de diferentes maneras. Además de encontrar que el teletrabajo no mejora la eficacia del rendimiento laboral de los servicios públicos, sin embargo, la implementación de horarios flexibles sí contribuyó a una mejora en el rendimiento.

Por medio del estudio de Varotsis (2022) se aporta conocimiento sobre la variable *teletrabajo*, al identificar que, aunque el teletrabajo no mejora la eficacia del rendimiento laboral en empresas del sector público, los horarios flexibles lo hacen, destacando la flexibilidad del teletrabajo.

Teniendo en cuenta a Baba et al. (2022), en su estudio titulado "*Frecuencia y preferencia del teletrabajo entre los trabajadores japoneses según la incidencia regional acumulada de COVID-19: un estudio transversal"*, señalaron:

El objetivo se centró en examinar la relación entre el teletrabajo y la incidencia acumulada regional de COVID-19. El estudio fue de corte transversal y analizó a 13,468 trabajadores de oficina, además se empleó un análisis de regresión logística ordinal. Se halló que en regiones con una alta incidencia acumulada de COVID-19, la proporción de participantes que teletrabajaban más de dos días por semana fue del 34.7%, un 20% más que en otras regiones. Se concluyó que la frecuencia y preferencia del teletrabajo eran mayores en regiones con alta incidencia acumulada de COVID-19.

La investigación de Baba et al. (2022), aporta conocimiento sobre la variable *teletrabajo*, ya que demostró que los trabajadores preferían esta modalidad laboral en regiones con alta incidencia de COVID-19, lo que evidencia su percepción del teletrabajo como una alternativa laboral para cuidar su salud.

Según Lietor et al. (2021), en su estudio titulado "*Teletrabajo y salud mental de los trabajadores"*, señalaron:

El objetivo consistió en realizar una revisión sobre cómo afecta el teletrabajo en la salud mental de los trabajadores. La metodología aplicada fue de tipo revisión sistemática. Se expuso que existen numerosos artículos que resaltan los beneficios del teletrabajo, no obstante, es discutido en menor medida su potente efecto adverso que tiene sobre la salud mental de los colaboradores. Se concluyó que, si bien el teletrabajo no es tan efectivo como el contacto personal, las empresas tienen la posibilidad de promover la interacción virtual con los colaboradores al proporcionar la infraestructura y herramienta sólidas para las reuniones virtuales, facilitando así la colaboración.

A través de este estudio, se amplía el conocimiento sobre la variable *teletrabajo*, al destacar que, para mitigar los efectos adversos en la salud mental de los empleados, una sólida infraestructura junto a herramientas en el desarrollo del teletrabajo resulta fundamental.

Conforme a Kuruzovich et al. (2021), en su investigación titulada "*Teletrabajo y resultados laborales: Un modelo de mediación moderada del uso del sistema, la calidad del software y el intercambio social"*, señalaron:

El objetivo radicó en analizar la experiencia del teletrabajo desde una perspectiva centrada en las herramientas tecnológicas. Dónde desarrollaron y probaron un modelo de mediación moderada, cuya muestra consistió en 184 teletrabajadores de múltiples organizaciones. Los resultados mostraron que, el uso intensivo de los sistemas de teletrabajo impacta negativamente en los procesos de intercambio social, el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los teletrabajadores, sin embargo, un software de alta calidad puede moderar este efecto negativo.

La presente investigación contribuye al conocimiento sobre la variable *teletrabajo*, al demostrar que invertir en TIC de calidad cómo el software, permite crear un entorno de teletrabajo sin efectos negativos.

De acuerdo a Almugren & Zedan (2022), en su investigación de título "*Calidad de vida laboral de los tecnólogos de resonancia magnética: Un estudio transversal"*, señalaron:

El objetivo se centró en la evaluación del nivel de la calidad de vida laboral y la identificación de la correlación entre sus dimensiones y la satisfacción laboral y profesional. La investigación contó con un cuestionario de 32 ítems *WRQoL-2*, que contuvo 6 subescalas y fue aplicado a 57 tecnólogos. Los resultados evidenciaron la existencia de una calidad de vida laboral de nivel alto (66,2%, 3,31/5) y de satisfacción laboral y profesional (71,6%, 3,59/5), con correlaciones significativas entre la satisfacción laboral y profesional y las condiciones laborales, el control en el trabajo, la interfaz de trabajo en casa y el bienestar general. Además de observarse una relación inversa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral y profesional.

La investigación brinda conocimiento sobre la variable *calidad de vida laboral*, dado que la metodología aplicada, específicamente el instrumento y técnica del estudio, demostró que el cuestionario *WRQoL-2* es adecuado para obtener resultados respecto a la variable.

Citando a Storman et al. (2022), en su investigación de título "*Calidad de la vida laboral de los jóvenes médicos polacos"*, señalaron:

El objetivo consistió en evaluar la calidad de vida de los médicos residentes polacos. Cuyo cuestionario fue respondido por un total de 243 médicos, dónde más de un tercio, eran hombres. Los resultados mostraron que el 2.06% de los participantes reportó una CVL muy alta, el 23.87% la reportó alta, el 27.16% moderada, el 38.27% baja y el 8.64% muy baja. Además, los factores que se relacionan significativamente con la CVL, son el número de horas de trabajo semanales ($p = 0.007$) y la calidad de vida general ($p = 0.000$). Se concluyó que la baja CVL es el resultado de una gestión inadecuada en los hospitales polacos y que la CVL de los residentes aún debe mejorarse.

Con la investigación de Storman et al. (2022), se aporta conocimiento de la variable *calidad de vida laboral*, al destacar que la administración de la organización juega un papel crucial en la calidad de vida laboral de los empleados.

De acuerdo a Camargo et al. (2021), en su investigación de título "*Calidad de vida laboral desde la perspectiva de diferentes grupos de profesionales que trabajan en una maternidad"*, señalaron:

El objetivo radicó en comparar los niveles percibidos de Calidad de Vida Laboral (CVL) entre tres grupos diferentes de profesionales. El estudio fue de corte transversal con una

muestra aleatoria de 172 trabajadores hospitalarios (37,9±10.3 años; 73,8% mujeres). En general, se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos (21,7%). Se concluyó que, se encontraron diferencias significativas en la CVL percibida entre los diferentes grupos, sugiriendo que las intervenciones sobre la CVL deben adaptarse para abordar las necesidades y demandas específicas de diferentes sectores y departamentos para ser efectivas.

El estudio aporta al conocimiento sobre la variable *calidad de vida laboral*, destacándose que, para intervenir adecuadamente sobre la calidad de vida en el trabajo de los empleados, es importante un enfoque personalizado para los diferentes grupos y sectores.

De acuerdo a Surawattanasakul et al. (2024), en su investigación de título "*Calidad de vida laboral y Balance entre la vida laboral y personal*", señalaron:

El objetivo radicó en desentrañar las dimensiones de la calidad de vida laboral y el equilibrio entre trabajo y vida personal, y examinar el impacto de la calidad de vida laboral en dicho equilibrio. Se recogieron datos de 89 directivos de bancos públicos y privados de la India mediante muestreo por conveniencia, y se analizaron utilizando regresión múltiple y análisis de componentes principales. Los resultados indicaron que todas las dimensiones de la calidad de vida laboral influyeron en la productividad del equilibrio entre trabajo y vida personal, excepto la reparación de agravios. Además, la dimensión de despliegue de habilidades fue predicha por las tres dimensiones de calidad de vida laboral. Sin embargo, ninguna dimensión de la calidad de vida laboral se relacionó con la eficiencia del equilibrio entre trabajo y vida personal.

El estudio aporta conocimiento sobre la variable calidad de vida laboral, dado que destaca la calidad de vida laboral y sus dimensiones influyen significativamente en la productividad laboral, indicando que factores como el despliegue de habilidades y el equilibrio entre trabajo y vida personal son clave para mejorar el desempeño de los empleados.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Conforme a Aguilar & Arroyo (2021) en su investigación titulada "*Relación del teletrabajo y el equilibrio vida-trabajo en los colaboradores millennials de empresas de consumo masivo en Lima, 2021"*, señalaron:

El objetivo consistió en determinar la relación entre el teletrabajo y el equilibrio vida-trabajo en los colaboradores millennials. El estudio fue cuantitativo, de nivel correlacional y

contó con un diseño no experimental-transversal. La muestra del estudio fue de 324 millennials, perteneciente a 6 empresas. Los resultados mostraron la existencia de una relación directa entre ambas variables (Rs = 0.671), por tanto, cuando el teletrabajo se incrementa, el equilibrio vida-trabajo también.

La investigación contribuye al conocimiento sobre la variable *teletrabajo*, demostrando que la incidencia del teletrabajo impacta positivamente en el equilibrio vida-trabajo de los colaboradores, además de demostrar que el cuestionario elaborado por Miglioretti et al. (2021) es adecuado para medir la variable.

De acuerdo a Escudero & Gonzales (2024), en su estudio titulado "*El teletrabajo y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores peruanos de una empresa chilena, Lima, 2023"*, señalaron:

El objetivo radicó en analizar la influencia del Teletrabajo y el Desempeño Laboral en los colaboradores. Respecto a la metodología, fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, además contó con un diseño no experimental y de un nivel correlacional-casual, transversal, aplicando una encuesta a 22 trabajadores. Obteniendo una correlación de Spearman de 0.778 y un grado de significancia de 0.000 con valores positivos, demostrando así la existencia de una relación directa de las variables y un grado alto de asociación, rechazando la hipótesis alterna y aceptándose la hipótesis formulada; que el teletrabajo si influye en el desempeño laboral.

El presente estudio aporta conocimiento empírico sobre la variable *teletrabajo*, pues los hallazgos demostraron que el teletrabajo incide en el desempeño laboral de los trabajadores.

De acuerdo a Dávila et al. (2022), en su estudio de título "*Impacto del teletrabajo en la salud y el bienestar de los trabajadores peruanos en tiempos de pandemia"*, señalaron:

El objetivo se centró en establecer el impacto del teletrabajo en la salud y el bienestar. Se aplicaron dos cuestionarios a una muestra compuesta por 428 trabajadores de tres organizaciones pertenecientes al sector de servicios. Los hallazgos indicaron que, el teletrabajo mostró un nivel regular en un 41.12%, por su parte, la variable salud y bienestar mostró un nivel moderado en un 35.28%, lo que sugiere que hay un margen significativo para mejorar las condiciones del teletrabajo. Se concluyó que existe un impacto del teletrabajo en la salud y bienestar de los trabajadores peruanos en tiempos de pandemia; por tanto, cuando el teletrabajo alcanza un nivel regular; la dimensión salud y bienestar obtiene un nivel moderado de estos trabajadores peruanos en tiempos de pandemia.

La investigación realizada por Dávila et al. (2022) aporta conocimiento sobre la variable *teletrabajo*, pues se halló que existen áreas por mejorar en el contexto de la investigación, interviniendo a través de políticas que tengan como objetivo mejorar las condiciones de los teletrabajadores.

Conforme a Amasifuen & Murayari (2022), en su estudio titulado "*Calidad de vida laboral y Compromiso Organizacional en una institución pública - Peruana 2022"*, señalaron:

El objetivo se centró en identificar la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional en servidores públicos. El estudio fue aplicado, que describe la asociación, contó con un diseño transversal. Un total de 100 colaboradores formaron parte de la muestra. Se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organización, dónde el coeficiente Rho de Spearman mostró un valor de 0.330 ($p<0$ .05), que representa una correlación media positiva.

La investigación de Amasifuen & Murayari (2022), aporta al conocimiento sobre la variable *calidad de vida laboral*, al demostrar que los trabajadores estarán comprometidos con su trabajo siempre que la organización fomente niveles más altos de calidad de vida en el trabajo.

De acuerdo a Cerón (2020), en su investigación de título "*Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana"*, señalaron:

El objetivo consistió en determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. La investigación fue de nivel descriptivo – correlacional, con corte transversal, se empleó el cuestionario como instrumento y se contó con una muestra que estuvo constituida por 417 estudiantes. Se concluyó que existe una correlación positiva, estadísticamente significativa ($r= 0.48$) entre las variables.

El presente estudio aporta conocimiento sobre la variable *calidad de vida laboral*, porque proporciona evidencia empírica, destacando que un incremento en los niveles de calidad de vida en el trabajo fortalece a su vez, el compromiso organizacional.

De acuerdo a Loli et al. (2020), en su estudio titulado "*Calidad de vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en Perú"*, señalaron:

El objetivo radicó en determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el comportamiento. La investigación contó con un enfoque cuantitativo, descriptivo y

correlacional, de diseño no experimental y corte transversal, habiéndose aplicado dos instrumentos a una muestra constituida por 435 profesionales. Se concluyó que existe evidencia estadística significativa y positiva de asociación entre las variables.

El estudio de Loli et al. (2020) aporta conocimiento empírico sobre la variable *calidad de vida laboral,* puesto que los hallazgos señalaron que los comportamientos organizacionales positivos se relacionan positivamente con la calidad de vida en el trabajo.

2.1.3. Antecedentes locales

A nivel local, no se encontraron investigaciones previas que aborden como variable al teletrabajo, las investigaciones encontradas respecto a esta variable se centraron en variables afines.

Conforme a V. Ordoñez (2023), en su estudio de título "*Calidad de vida laboral y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva – Tacna, año 2021",* señaló:

El objetivo consistió en determinar de qué manera la calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral. El estudio fue de tipo básico, de nivel explicativo y contó con un diseño no experimental, de corte transversal. La muestra se conformó por 87 personas (personal administrativo). El instrumento fue el cuestionario. Se concluyó que la calidad de vida laboral influye significativamente en el desempeño laboral, pues el pvalor resultó <0.05 y el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.817.

La presente investigación aporta conocimiento sobre la variable *calidad de vida laboral,* al evidenciar que la calidad de vida en el trabajo constituye un factor clave en la mejora del rendimiento de los trabajadores.

De acuerdo a Córdova (2023), en su estudio titulado "*Gestión del talento humano y calidad de vida laboral de trabajadores en Establecimientos de Salud Categoría II-2 de Tacna, 2022",* señaló:

El objetivo radicó en determinar la influencia de la gestión del talento humano sobre la calidad de vida laboral. El estudio fue de tipo básico, con carácter correlacional, de diseño no experimental y de nivel explicativo. La población fue de 1534 trabajadores y la muestra estuvo compuesta por 308 trabajadores. Los resultados mostraron que el 75.60% presentó una gestión

del talento humano regular y el 60.10% una calidad de vida laboral moderada. Se concluyó que la gestión del talento humano influye significativamente sobre la calidad de vida laboral.

El estudio realizado por Córdova (2023) aporta conocimiento sobre la variable *calidad de vida laboral*, al destacar que la calidad de vida en el trabajo está influenciada por la gestión del talento humano, subrayando así el rol crucial que desempeña la administración organizacional en este ámbito.

Conforme a Rossi (2022), en su investigación de título "*Influencia del trabajo remoto en el desempeño del docente de la Universidad Privada de Tacna, 2021"*, señaló:

El objetivo se centró en estimar en qué medida el trabajo remoto influye sobre el desempeño. La metodología fue de tipo básico con una ruta mixta en el que se utilizó el diseño explicativo secuencial, el nivel cuantitativo se desarrolló la investigación explicativa y en el cualitativo el diseño de la teoría fenomenológica, se empleó como técnica la encuesta y la entrevista semiestructurada. Se concluyó que el trabajo remoto permite mejorar significativamente el desempeño del docente en la UPT (0.38).

El estudio de Rossi (2022) aporta conocimiento sobre la variable *teletrabajo,* al mostrar que el trabajo remoto impacta en el desempeño laboral, subrayando que la adopción de la práctica laboral impacta en el desempeño docente, demostrando que el trabajo remoto se presenta en distintos sectores laborales.

2.2. BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS

2.2.1. Teletrabajo

2.2.1.1. Conceptualización

Desde el punto de vista de Golden (2021), el teletrabajo es una práctica laboral que implica trabajar fuera de la oficina corporativa durante una porción de tiempo de la semana laboral, normalmente desde casa y utilizando las TIC. (p. 1)

Por el contrario, Okubo (2022) lo define como el trabajo a distancia por medio del uso de las herramientas de las TIC desde un lugar específico (sea en casa o una instalación pública) durante un periodo de tiempo establecido. (p. 4)

En esa misma línea, Beckel & Fisher (2022) consideran que el teletrabajo es el trabajo fuera del entorno de oficina habitual, sea dentro de la casa o en una oficina remota, dado a menudo por medio de una forma de tecnología de comunicación de información para comunicarse con otros y realizar tareas laborales. (p. 1)

Finalmente, de acuerdo a la Ley 31572 (2022):

El teletrabajo es un tipo particular de prestación de laborales, realizada de manera regular o habitual, a través del uso de las tecnologías y plataformas digitales y caracterizada por el cumplimiento de actividades bajo subordinación, sin que el trabajador o servidor civil esté presente físicamente, con el que mantiene un vínculo laboral en el lugar de trabajo. (Artículo 3)

2.2.1.2. Modelos y/o teorías

Con base a las diversas investigaciones científicas realizadas acerca del teletrabajo, las cuales provienen de diversas disciplinas como la administración, psicología, entre otras, se presentan las más relevantes a continuación.

2.2.1.2.1. Teoría X y Y

La presente teoría presentada por McGregor (1960, como se citó en Andrade et al., 2023, p. 19), detalla dos enfoques de gestión, donde un gerente de la teoría X considera que los empleados naturalmente disgustan del trabajo y necesitan una supervisión estricta, a diferencia de un gerente de la teoría Y, que asume que los empleados disfrutan la responsabilidad y se sienten orgullosos de su trabajo, por ello, no requieren una supervisión exhaustiva, sino mínima. Por consiguiente, los gerentes accionan en base a sus suposiciones y el comportamiento y los niveles de motivación de sus empleados, siendo afectados por dichas suposiciones (Bakoula & Galanakis, 2022, p. 949).

2.2.1.2.2. Teoría de la Autodeterminación

La teoría de la autodeterminación propuesta por Deci & Ryan (2000, como se citó en Nwoko & Yazdani, 2024, p. 38), expone que los individuos tienen las necesidades psicológicas innatas de autonomía, competencia y relación, las cuales se satisfacen cuando se sienten asimismo como empoderados. Con base a las premisas de la teoría de autodeterminación, la

autonomía laboral aporta mayor motivación y personalidad a las personas, lo que incide positivamente en sus resultados personales y profesionales (Deci & Ryan, 1985; Deci et al., 2017, como se citó en Khawand & Zargar, 2022, p. 2).

2.2.1.2.3. Modelo de Demandas y Recursos Laborales

El modelo de demandas y recursos laborales, propuesto por Bakker & Demerouti (2007, como se citó en Mazzetti et al., 2023, p. 3), señala que el bienestar de los trabajadores está determinado por diversas características del trabajo, divididas en dos categorías esenciales: 1) demandas laborales, que implican aquellos aspectos que requieren esfuerzo y están asociados a costes físicos y psicológicos; 2) recursos laborales, que abarcan los aspectos relacionados al trabajo que permiten a los empleados hacer frente a las demandas laborales y estimulan el aprendizaje y desarrollo. En consecuencia, la clave de esta teoría es la afirmación de que los resultados de los empleados pueden ser entendidos, explicados y anticipados a través de los aspectos organizacionales del trabajo y del lugar de trabajo, siendo estos las demandas y los recursos (Granziera, 2022).

2.2.1.2.4. Justificación de la elección del modelo y/o teoría

Tras analizar las teorías y modelos presentados anteriormente, se seleccionó el *Modelo de Demandas y Recursos Laborales,* ya que brinda un marco teórico sólido para analizar de forma integral cómo las demandas y los recursos laborales en el contexto del teletrabajo afectan el bienestar y el rendimiento de los empleados.

2.2.1.3. Dimensiones

Desde la perspectiva de Miglioretti et al. (2022), el teletrabajo se evalúa según las dimensiones: *estación de trabajo remota funcional, flexibilidad laboral y la gestión comprometida*.

a) Estación de trabajo remota funcional

Una estación de trabajo remota funcional es aquella donde el trabajador dispone del equipamiento tecnológico necesario, así como también un entorno de trabajo adecuado, que

sea ergonómico, silencioso y salubre (Miglioretti et al., 2022, p. 4). Específicamente, un lugar de trabajo remoto es aquel donde un empleado desempeña sus funciones dentro del marco de una organización y un país (Erickson & Norlander, 2022, p. 76), este entorno laboral implica que los empleados trabajen fuera de la oficina tradicional, sin la necesidad de asistir regularmente a un espacio físico específico para realizar su trabajo (Kompella, 2022).

Por tanto, la estación de trabajo remota funcional se compone de dos indicadores:

a.1) Adecuación de la estación de trabajo remota: La adecuación ergonómica e informática del lugar de trabajo fuera de la oficina central (p. ej. el hogar). (Miglioretti et al., 2022, p. 8)
a.2) Salubridad de la estación de trabajo remota: La seguridad sanitaria del lugar de trabajo fuera de la oficina central (p. ej. el hogar). (Miglioretti et al., 2022, p. 8)

b) Flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral hace referencia al grado de flexibilidad en la gestión del tiempo durante la jornada laboral (Miglioretti et al., 2022, p. 8). La flexibilidad laboral centrada en los trabajadores implica la capacidad que tienen estos para tomar decisiones sobre ciertos aspectos del trabajo, tales como el lugar y el horario (Costa et al., 2006, como se citó en Moss et al., 2022, p. 1). Por lo tanto, un trabajador flexible es aquel con la suficiente autonomía y flexibilidad para administrar sus horarios de trabajo y decidir dónde trabajar (Omondi & K'Obonyo, 2018, como se citó en Miglioretti et al., 2021, p. 12).

En consecuencia, la flexibilidad laboral se compone de un indicador:

b.1) Horario flexible: Control sobre las horas de trabajo de una persona, que permite ajustar los horarios de inicio y fin. (Kossek & Michel, 2011, como se citó en Shifrin & Michel, 2022, p. 2)

c) Gestión comprometida

La gestión comprometida se refiere a la percepción del empleado sobre la claridad de las actividades y objetivos, así como a trabajar con un líder que adopta un estilo de liderazgo transformacional (Miglioretti et al., 2022, p. 8). Esta gestión fomenta el compromiso de los

empleados, manifestado como un estado de entusiasmo, dedicación y satisfacción asociado con el trabajo, que resulta en una experiencia laboral agradable y gratificante (Andrlić et al., 2023). En el teletrabajo, este compromiso requiere de una cultura organizacional basada en el logro de metas claras y realistas por parte de los empleados, con hitos intermedios que puedan ser monitoreados por medio de indicadores de desempeño acordados entre el empleador y el empleado. Por tanto, resulta crucial la formación de líderes, potenciando estilos de liderazgo orientados al planteamiento de metas y una visión inspiradora, como lo es la gestión comprometida (Margheritti et al., 2024, p. 14).

Por consiguiente, la gestión comprometida se compone de dos indicadores:

c.1) Claridad del rol: Claridad de los objetivos y actividades laborales asignadas. (Miglioretti et al., 2022, p. 8)
c.2) Liderazgo transformacional: Adhesión de los directivos a un estilo de liderazgo basado en la confianza que motiva por medio de sus acciones. (Miglioretti et al., 2022, p. 8)

En síntesis, la utilización de las dimensiones propuestas por Miglioretti et al. (2022) son indispensables para el instrumento de medición eficaz del teletrabajo.

2.2.1.4. Importancia y otros

En muchos países, el aumento significativo del teletrabajo ha sido forzado por la pandemia del COVID-19 (Garcia et al., 2024, p. 916). A medida que avanzó la enfermedad, la cifra de teletrabajadores aumentó (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020, p. 12). Para numerosas empresas y organizaciones la única opción disponible fue implementar modalidades de teletrabajo domiciliario para la mayoría de sus empleados (Rodriguez-Modrono & Lopez-Igual, 2021, p. 10), lo que a su vez originó una serie de dificultades que pusieron en riesgo su bienestar (Günther et al., 2022, p. 353).

Como resultado de la crisis sanitaria del COVID-19, el Perú experimentó un crecimiento significativo respecto al teletrabajo, demostrado por medio de los datos del MTPE. En el sector formal privado del Perú en 2022, el MTPE señaló que un total de 12,766 empresas declararon al menos un teletrabajador. Esta cifra representa un crecimiento notable en comparación con las 1040 empresas que declararon lo mismo en 2019 (Gestión, 2023). El sector que concentró la mayor proporción de teletrabajadores en Perú fue el de servicios, que

concentró el 54.4% de teletrabajos en 2019 y el 80.6% en 2022, según el reporte titulado "*El perfil del teletrabajador en Perú en el periodo 2019-2022"*, emitido por el MTPE (Ñiquen & Tenorio, 2022). Finalmente, hasta mayo de 2023 se han registrado más de 220,000 teletrabajadores en el país, lo que representa el 5% de los trabajadores en Planilla Electrónica (El Peruano, 2023).

En el contexto del COVID-19, los países establecieron restricciones a la actividad social, cuya intensidad varió. En este sentido, los gobiernos recomendaron a las empresas la adopción del teletrabajo a fin de reducir la propagación de la enfermedad en mención (Nosratzadeh & Edrisi, 2022, p. 38). La adopción del teletrabajo domiciliario también está determinada por la regulación y el desarrollo de las TIC en el ámbito nacional, a mayor desarrollo de estos factores, más sencilla será su implementación (Ollo-López et al., 2020). Algunos países de Latinoamérica y el Caribe establecieron marcos legales para el trabajo remoto o teletrabajo previo a la pandemia del COVID-19 (p.ej. Brasil, Colombia, Costa Rica y Perú), mientras que otros desarrollaron o mejoraron estos marcos durante la pandemia (p.ej., Chile y México) (Prada et al., 2023, p. 7). Además, los teletrabajadores en Colombia y Argentina presentan mayores ingresos laborales, trabajan menos horas a la semana y tienen niveles similares de estabilidad laboral en comparación con otros teletrabajadores de la región (Oviedo-Gil & Cala, 2023).

En el caso particular del Perú, en 2015 se promulgó la Ley 30036 que regula el teletrabajo, cuyos aspectos más relevantes fueron, la utilización de las TIC, la realización de tareas bajo la subordinación y la ausencia física del teletrabajador en el lugar de trabajo (Decreto Supremo 017-2015-TR, 2015, Artículo 2, como se citó en Dávila et al., 2022, p. 2). La promulgación de la Ley 30036 proporcionó un marco legal para abordar los desafíos del teletrabajo, como los que surgieron en el contexto de la crisis sanitaria del COVID-19. En la actualidad, con la pandemia del COVID-19 dejando de ser una amenaza significativa, el teletrabajo continúa vigente junto a nueva normativa, que introduce aspectos no contemplados en la Ley 30036, la cual fue derogada y sustituida por la Ley 31572 (2022).

Sin embargo, el concepto de teletrabajo no es nuevo, ya que se originó en la década de 1970 para denominar el trabajo fuera de la oficina, caracterizado por el uso de la comunicación telefónica como alternativa ante la necesidad de estar físicamente presente (Nilles et al., 1976, como se citó en Ameen et al., 2023, p. 1). El surgimiento de internet digital y banda ancha en el año 2000 facilitó el desarrollo del teletrabajo domiciliario (Bouziri et al., 2020, p. 1).

Factores como la naturaleza del trabajo, las circunstancias personales o familiares y la experiencia de trabajar en casa durante la pandemia del COVID-19 inciden en la disposición

de teletrabajar (Ameen et al., 2023, p. 2). Los empleados que tuvieron experiencias negativas al teletrabajar durante la pandemia son menos propensos a adoptarlo frente a las modalidades de trabajo tradicionales (Erro-Garcés et al., 2022, p. 12). Asimismo, la cultura organizacional juega un papel crucial en la implementación del teletrabajo, ya que puede influir en las actitudes y el nivel de satisfacción de los trabajadores respecto a este modelo laboral (Silva & Coelho, 2022).

Desde una perspectiva positiva, el teletrabajo permite gestionar mejor el tiempo dedicado al trabajo, trabajar con menor preocupación y ajustar la frecuencia y las tareas de la jornada laboral a los cambios momentáneos de la capacidad de trabajo (Thulin et al., 2023, p. 7), además, simplifica el acceso al empleo (Moglia et al., 2021, p. 20). La adopción de una política de teletrabajo puede facilitar a los trabajadores gestionar exitosamente la interfaz entre el trabajo y el hogar (Darouei & Pluut, 2021), posibilitar el balance entre la vida laboral y personal, así como la eficiencia en el trabajo y el control en el trabajo (Ipsen et al., 2021, p. 14), además de mejorar la calidad de vida y el bienestar (Niu et al., 2021, p. 2).

Sin embargo, el análisis literario evidenció que el teletrabajo puede conllevar distintas consecuencias negativas. Algunas de ellas son, la intensificación del tiempo de trabajo (Maillot et al., 2022; Moglia et al., 2021), estrés, aislamiento social (Moglia et al., 2021) y una presión temporal en casos donde los teletrabajadores dependen de otros trabajadores para el trabajo en equipo y una reducción en la productividad individual causada por la dispersión geográfica (Diab-Bahman & Al-Enzi, 2020).

La implementación exitosa del teletrabajo requiere de apoyo tecnológico, social y organizativo, especialmente mediante prácticas de liderazgo virtual (Contreras, Baykal, et al., 2020, p. 1), además de una cultura de confianza y capacitación en la gestión del trabajo para que sea eficaz (Margheritti et al., 2024, p. 13).

2.2.2. Calidad de vida laboral

2.2.2.1. Conceptualización

Stefana et al. (2021) plantean que es el conjunto de características del trabajo, del equilibrio entre la vida laboral y no laboral y la evaluación que los empleados hacen de estas características. (p. 1051)

En cambio, Storman et al. (2022) lo definen como la calidad de la relación entre las demandas de un trabajador y el proceso organizativo que responde aquellas demandas en el ámbito laboral. (p. 2)

Sanagoo et al. (2020) destacan que la calidad de vida laboral es un concepto universal de la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional, cuya promoción es crucial para el éxito de la gestión de las organizaciones. (p. 1)

En esa misma línea, Salès-Wuillemin et al. (2023) indican que la calidad de vida en el trabajo es una síntesis de las condiciones laborales experimentadas, que impulsa la satisfacción laboral de un trabajador. (p. 2)

Además, Lucia et al. (2023) afirman que es un constructo dinámico y multidimensional que destaca la calidad de vida general del empleado en el lugar de trabajo. (p. 11253)

Desde el punto de vista de Rostami et al. (2021), se describe como la calidad de la experiencia humana y las condiciones de vida de las personas en el contexto de su interacción entre empleado y empleador. (p. 2)

2.2.2.2. Modelo y/o teorías

Considerando los múltiples estudios científicos realizados sobre la calidad de vida laboral, provenientes de distintas disciplinas, a continuación, se presentan los modelos y teorías de mayor relevancia y pertinencia.

2.2.2.2.1. Teoría de los Dos Factores

La teoría de los factores desarrollada por Herzberg expone que existen los factores motivadores que causan satisfacción laboral y otros denominados como los factores de higiene, que generan insatisfacción (Acquah et al., 2021, p. 26). Factores como el trabajo en sí mismo, los logros y el reconocimiento son potentes determinantes de la motivación de los empleados, considerados así como factores motivadores, pues su presencia energiza a los empleados a trabajar arduamente (Shikalepo, 2020, p. 67). Por otro lado, los factores de higiene están compuestos por el salario, política de la empresa, buenas relaciones interpersonales y calidad de la supervisión, seguridad laboral, condiciones de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal (Suharti et al., 2020, p. 1).

2.2.2.2.2. Modelo de la calidad de vida laboral de Walton

El presente modelo expuesto por Walton (1973, como se citó en Marôco et al., 2022), sostiene que los criterios que describen la calidad de vida laboral, desde una perspectiva organizacional son: 1) compensación justa y adecuada; 2) condiciones de trabajo seguras y saludables; 3) oportunidad de uso y desarrollo de capacidades; 4) oportunidad de crecimiento laboral; 5) integración social en la organización; 6) constitucionalismo en la organización; 7) trabajo y espacio total de la vida; 8) relevancia social de la vida en el trabajo.

2.2.2.2.3. Modelo de características del puesto

El modelo de características laborales de Hackman & Oldham (1976, como se citó en Irawan & Ibrahim, 2024), subraya la relevancia del diseño del puesto para impulsar el compromiso de los empleados y la organización. Las características se dividen en cinco categorías: 1) variedad de habilidades; 2) identidad de la tarea; 3) importancia de la tarea; 4) autonomía y 5) retroalimentación (Erwandi et al., 2021, p. 205). En resumen, el presente modelo subraya que solamente puede surgir un nivel alto de motivación si una tarea laboral tiene en cuenta las características mencionadas (Taibi et al., 2021, p. 2).

2.2.2.2.4. Justificación de la elección del modelo y/o teoría

Posterior al análisis de las teorías y modelos previamente señalados, se seleccionó el modelo de calidad de vida laboral de Walton, ya que coincide con la concepción que la calidad de vida en el trabajo es multidimensional, proporcionando un marco teórico consistente que abarca diversos factores para su evaluación.

2.2.2.3. Dimensiones

De acuerdo a Easton & Van Laar (2018), la calidad de vida laboral se evalúa según las dimensiones: *bienestar general*, *interfaz de trabajo en casa*, *satisfacción laboral y profesional*, *control en el trabajo*, *condiciones de trabajo* y *estrés en el trabajo*.

a) Bienestar general

El bienestar general está referido a los sentimientos generales de felicidad y satisfacción con la vida (Easton & Van Laar, 2018, p. 16). Según Bautista et al. (2023), es un concepto polifacético que se utiliza en diversas disciplinas para describir un estado de bienestar, salud y felicidad (p. 1). Además, Giumetti & Kowalski (2022) sostienen que el bienestar es tanto la carencia de problemas de salud física o mental como la experiencia de afecto positivo y satisfacción (p. 1).

Por lo mencionado, el bienestar general se compone de dos indicadores:

a.1) Estado emocional: Emociones y comportamientos sujetos a un estado psicológico y fisiológico. (Kim et al., 2013, como se citó en Tran et al., 2021, p. 3)
a.2) Satisfacción con la vida: Escala general de las emociones y comportamientos hacia la propia vida en un determinado momento, desde negativos hasta optimistas. (Beutell, 2006, como se citó en Khodabakhsh, 2022)

b) Interfaz de trabajo en casa

La interfaz de trabajo en casa aborda las cuestiones vinculadas con el balance entre la vida laboral y personal, además, el grado de percepción de apoyo en la vida familiar por parte del empleador (Easton & Van Laar, 2018, p. 17). Desde otra perspectiva, Molina (2021) sostiene que se describe en términos de interdependencias entre ambos dominios, dónde el conflicto trabajo-familia se presenta cuando estas se afectan mutuamente de manera negativa (p. 4). El conflicto trabajo-familia se refiere a los problemas derivados de las responsabilidades familiares que afectan el desempeño laboral de los empleados (Atteh et al., 2020, p. 650).

De tal forma, la interfaz de trabajo en casa está compuesta por un indicador:

b.1) Balance entre la vida laboral y personal: Tener tiempo, energía y los recursos suficientes para ejecutar las obligaciones del trabajo y el hogar. (Gribben & Semple, 2021, p. 2)

c) Satisfacción laboral y profesional

La satisfacción laboral y profesional evalúa el nivel de percepción respecto a si el lugar de trabajo brinda una sensación de logro, alta autoestima y realización personal (Easton & Van Laar, 2018, p. 18). Específicamente, la satisfacción laboral, según Sharma (2021) es un estado emocional gratificante o positiva, que yace de la valoración del propio trabajo o de las experiencias del trabajo (p. 810) y para J. Ordoñez et al. (2023) es el intercambio producido entre las expectativas de la organización y las perspectivas de los empleados (p. 215).

Respecto a la satisfacción profesional, Joo & Ready (2012, como se citó en Li et al., 2023) sostienen que es la gratificación por parte de los empleados respecto a sus carreras y la creencia positiva de lograr el éxito en estas (p. 1). En esa misma línea, Putro & Anwar (2022) sostienen que está asociada al estado emocional positivo de una persona, como resultado de una evaluación subjetiva de su experiencia profesional (p. 3).

Por tanto, la satisfacción laboral y profesional se compone de cuatro indicadores:

c.1) Claridad de Metas y objetivos: Claridad respecto a las finalidades o propósitos de una acción. (Locke & Latham, 2002, como se citó en Gkizani & Galanakis, 2022)

c.2) Uso de habilidades: Empleo de las capacidades técnicas y conocimientos prácticos necesarios para la realización del trabajo. (Klauset al., 2007, como se citó en Malykhin et al., 2021)

c.3) Reconocimiento laboral: Reconocimiento de los empleados por su rendimiento excepcional. (Pizam & Neumann, 1988, como se citó en Abubakar et al., 2022)

c.4) Capacitación: "Conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa o institución". (Arévalo et al., 2023, p. 330)

d) Control en el trabajo

El control en el trabajo refleja el nivel de capacidad de ejercer lo que es considerado correcto dentro del entorno laboral, cuya percepción puede estar relacionada con diversos aspectos, como la toma de decisiones que los afecta directamente (Easton & Van Laar, 2018, p. 20). Visto de otro modo, Jumanova (2024) señala que este alude a la capacidad de influencia que tiene una persona sobre lo que acontece en el entorno laboral (p. 132) y Stomlien et al.

(2023) sostienen que el control en el trabajo refiere a la capacidad o libertad percibida para ejercer control, además de regular, dirigir y tomar decisiones sobre su trabajo.

Por tanto, el control en el trabajo se compone de un indicador:

d.1) Involucramiento laboral: Valor que un empleado le atribuye al trabajo y el grado en el que se siente comprometido en él. (Hngoi et al., 2023, p. 12)

e) Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo evalúan el grado de satisfacción respecto a las condiciones y la seguridad del trabajo, además del nivel de recursos disponibles (Easton & Van Laar, 2018, p. 21). Leticia & Gómez (2023) lo definen como los elementos que interfieren en el bienestar de los empleados (p. 11). Respecto a la seguridad en el trabajo, está posibilita que los empleados mejoren sus actitudes y su desempeño en el trabajo (Hur, 2022, p. 22).

De tal forma, las condiciones de trabajo se componen de dos indicadores:

e.1) Recursos laborales: Elementos físicos y organizativos del trabajo que permiten a los empleados lograr los objetivos de la empresa. (Contreras, Espinosa, et al., 2020)
e.2) Condiciones laborales: Características del ambiente donde se desarrollan las tareas laborales. (Charria et al., 2022, p. 63)

f) Estrés en el trabajo

El estrés en el trabajo es el grado de percepción en función a las presiones excesivas y/o los niveles inaceptables de estrés en el trabajo (Easton & Van Laar, 2018, p. 22). Respecto a ello, Buitrago-Orjuela et al. (2021) lo define como "una problemática psicosocial presente en el contexto laboral, dado por la incapacidad de afrontamiento y adaptación de los individuos a las demandas laborales". (p. 141)

Por tanto, el estrés en el trabajo se compone de un indicador:

e.1) Estrés laboral: Tensión física, emocional y mental que experimentan los empleados como resultado de las exigencias o presiones asociadas con su trabajo. (Xu et al., 2023, p. 1)

Finalmente, la inclusión de las dimensiones propuestas por Easton & Van Laar (2018) resulta fundamental para una medición precisa de la variable dependiente *calidad de vida laboral*.

2.2.2.4. Importancia y otros

El término "*calidad de vida laboral"* fue introducido a finales de la década de 1980, enfocándose inicialmente en la influencia del empleo en el bienestar general y la salud de los trabajadores, así como en la mejora de la calidad de la experiencia laboral de una persona (Parvar, 2013, como se citó en Abebe & Assemie, 2023, p. 3). A pesar de su introducción hace más de treinta años, aún no existe un consenso unánime sobre su definición (Silarova et al., 2022, p. 1640). Sin embargo, es reconocido como un concepto universal en la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional, cuya promoción es clave para el éxito de la gestión de las organizaciones (Sanagoo et al., 2020).

La definición de la calidad de vida laboral no es consensuada, dado que no hay un consenso sobre sus componentes (Sabino et al., 2024). Esto se alinea con lo mencionado por Saraji & Dangahi (2006, como se citó en Aruldoss et al., 2020), quienes sostienen que la calidad de vida laboral es un constructo multidimensional que abarca factores como la seguridad en el trabajo, la formación y la promoción profesional, la capacitación, los sistemas de recompensa y el entorno laboral en general. No obstante, diversos autores han ampliado esta perspectiva. Entre ellos, Easton & Van Laar (2018) destacan por desarrollar la "*Escala de calidad de vida relacionada con el trabajo",* identificando seis factores determinantes para su evaluación.

El trabajo ocupa una gran parte del día de las personas, influye considerablemente en sus horarios y requiere una considerable cantidad de recursos mentales y de tiempo, incluso durante las horas no laborales (Garzaro et al., 2020). Por tanto, la calidad de la vida laboral de los empleados repercute en su rendimiento, tanto en el sector público o en el privado (Tamsah et al., 2020, p. 166). Esto subraya la importancia de gestionar adecuadamente la calidad de vida laboral, la cual está significativamente influenciada por la gestión del talento humano, que constituye la función más importante en la administración de las organizaciones (Storman et al., 2022, p. 1). El capital humano cumple un papel clave en la transformación y el desarrollo

de las organizaciones (Sabino et al., 2024). Empleados con alta calidad de vida laboral muestran mayor lealtad hacia sus empresas, reflejado en su compromiso con el trabajo y en un mejor rendimiento (Tarigan et al., 2020). Además, presentan una menor probabilidad de experimentar estrés laboral, facilitando el balance entre la vida laboral y personal (Aruldoss et al., 2020). En este sentido, una alta calidad de vida en el trabajo desempeña un papel clave en la reducción de la tensión dentro y fuera del lugar de trabajo, así como en la satisfacción de las necesidades de los empleados (Garzaro et al., 2020). De hecho, la calidad de vida laboral está negativamente relacionada con el estrés laboral, lo que sugiere que cuando la calidad de vida laboral mejora, los niveles de estrés disminuyen, por el contrario, la calidad de vida laboral se relaciona positivamente con la satisfacción laboral y el compromiso, por lo que su mejora conlleva a un mayor nivel de satisfacción y compromiso con la organización. (Aruldoss et al., 2020)

En el ámbito internacional, estudios han revelado que la salud mental de la población mundial ha decaído notablemente. Por ejemplo, el reporte titulado "*El estado mental del mundo en 2023"*, destacó las tendencias de bienestar mental y bienestar mental relativo de 71 países, evidenciando que los índices de MHQ (Coeficiente de salud mental) en 2023 permanecieron sin cambios en función a 2021 y 2022. Esto indica que los niveles de salud mental se mantienen bajos y no muestran señales hacía una tendencia positiva (Sapiens Labs, 2024, p. 5). Este hallazgo tiene repercusiones en el ámbito laboral, según la OMS (2022), se estima que tanto la depresión como la ansiedad causan la pérdida de 12 mil millones de días laborales anuales a nivel mundial, afectando tanto el bienestar de los empleados como generando pérdidas económicas. Además, la salud mental de los empleados impacta positivamente en su rendimiento laboral (Lu et al., 2022, p. 1), lo que subraya la importancia de fomentar el bienestar mental en el lugar de trabajo para mejorar la productividad.

En los años recientes, se ha documentado un incremento significativo en la tendencia hacia la valorización de la calidad de vida laboral. Según la encuesta del "*Trabajo y Bienestar"* realizada por la Asociación Americana de Psicología en 2022, el 71.00% de los trabajadores considera que sus empleadores están más preocupados por la salud mental en comparación con el pasado. Además, el 80.00% de los empleados coinciden que el apoyo a la salud mental por parte de los empleadores es un factor crucial en la búsqueda de un nuevo empleo (Stringer, 2023). Asimismo, una encuesta de Ford Trends reveló que más de la mitad de los trabajadores de Estados Unidos, el 51.00%, estarían dispuestos a aceptar un recorte salarial de un 20.00% para priorizar su calidad de vida (Lee, 2024). Estas estadísticas reflejan una clara tendencia

hacía la creciente importancia y discusión sobre la calidad de vida en el trabajo en el ámbito laboral actual.

Esta tendencia hacia la valorización de la calidad de vida en el trabajo también es evidente en Perú, donde se han registrado cambios significativos. La importancia que los colaboradores de diversas organizaciones peruanas otorgan a este aspecto se destaca en el reporte de "*Prioridades de Gestión de Personas para el 2023*", de BUK y PageGroup Perú, citado en la revista Economía (2023). Este informe señala que los factores que motivan a los trabajadores peruanos son: 75.00% el balance entre la vida laboral y personal, 73.00% el ambiente laboral y 66.00% el crecimiento profesional.

La realidad en Perú es que son pocos los colaboradores que logran balancear su vida laboral y personal. Según un estudio de Bumeran, el 46.00% de los talentos peruanos encuestados considera que en su trabajo no existe una cultura favorable que posibilite dicho balance (Peru 21, 2023).

Un horario flexible permite a los empleados organizar sus horarios de trabajo según sus necesidades personales, dentro de unos parámetros establecidos, optimizando así el balance entre el trabajo remunerado y los compromisos personales (OIT, 2023, p. 67). En otras palabras, un horario flexible facilita el balance entre la vida laboral y personal. Por el contrario, la falta de calidad de vida en el trabajo está relacionada con niveles más altos de estrés laboral, ansiedad y agotamiento, lo que resulta en un menor rendimiento en el trabajo y costos significativos para las organizaciones (Deguchi et al., 2017, como se citó en Leitão et al., 2021). En consecuencia, el rol de la organización en la calidad de vida laboral es crucial. Una organización que no contemple el bienestar de sus empleados enfrentará una mayor tasa de rotación de personal, lo que impactará negativamente en el desarrollo a largo a plazo (Bhende et al., 2020, pp. 262-263).

Finalmente, las intervenciones orientadas a mejorar la calidad de vida laboral deben abordar las necesidades y demandas específicas de los distintos sectores y departamentos para ser efectivas (Camargo et al., 2021, p. 1475).

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS

a) **Aislamiento social:** Estado objetivo de tener pocas relaciones sociales o un contacto poco frecuente con otras personas. (Chu et al., 2020)
b) **Autonomía laboral:** Grado de libertad en el puesto de trabajo con el que los empleados cuentan para decidir qué, cuándo y cómo realizar su labor. (Matteson et al., 2021, como se citó en Fan et al., 2023, p. 5)
c) **Compromiso laboral:** Disposición de los empleados a dedicar energía y lealtad a una organización. (Tatoy et al., 2023, p. 346)
d) **Cultura organizacional:** Conjunto de valores y presunciones inherentes al comportamiento de los miembros de una organización, así como una característica común que se comparte para centrar el trabajo colectivo hacia una dirección específica. (Quinn, 1988, como se citó en Oh & Han, 2020, p. 2).
e) **Empoderamiento:** Proceso por el que un individuo, grupo o comunidad aumenta su capacidad y poder contextual para alcanzar sus propios objetivos, lo que conlleva a su acción transformadora. (Coy et al., 2021).
f) **Entorno laboral:** Conjunto de condiciones donde los trabajadores laboran. (Qiu et al., 2023, p. 8)
g) **Ergonomía:** Disciplina que examina el diseño de los entornos laborales y personales en función de las características humanas. (Y. Liu et al., 2023, p. 2)
h) **Liderazgo virtual:** Uso efectivo de métodos virtuales y tradicionales de comunicación para fines de gestión. (C. Liu et al., 2020, p. 3)
i) **Salud mental:** Estado de bienestar en el que una persona es consciente de su propio potencial, enfrenta dificultades normales de la vida, trabaja de forma productiva y fructífera y contribuye a su comunidad. (OMS, 2004, como se citó en Wren-Lewis & Alexandrova, 2021)
j) **Tecnologías de la información y comunicación:** Concepto amplio y en continua evolución, que engloba diversas formas de comunicación, equipos informáticos y transmisiones analógicas. (Charfeddine & Umlai, 2023, p. 4)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se clasificó como básica o pura, puesto que se ha recolectado información de la realidad para generar aportes de conocimiento. (Ñaupas et al., 2018, p. 134)

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel del estudio fue explicativo o causal, dado que se pretendió determinar las causas de los sucesos o fenómenos analizados (Hernández et al., 2014, p. 95), enfocándose específicamente en la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral.

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño metodológico del estudio fue no experimental, dado que las variables no fueron manipuladas de manera intencional; únicamente se observaron los fenómenos en su entorno natural (Hernández et al., 2014, p. 152). Asimismo, fue de corte transversal, ya que se analizaron las variables, teletrabajo y calidad de vida laboral de manera simultánea a lo largo de un solo año (Ñaupas et al., 2018, p. 369).

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

La población, definida “como el total de las unidades de estudio, que contienen las características requeridas, para ser consideradas como tales” (Ñaupas et al., 2018, p. 334), estuvo compuesta por la totalidad de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C.. Esta adoptó la modalidad de teletrabajo a tiempo completo desde el inicio de la pandemia del COVID-19. Al momento del estudio, la empresa contó con 30 trabajadores que

desempeñaban sus funciones mediante el teletrabajo, utilizando las TIC para mantener la operatividad sin importar su ubicación física, bajo un enfoque de gestión por objetivos. De estos 30 trabajadores, 26 se encontraban en planilla, mientras que 4 eran trabajadores frecuentes de la empresa, remunerados por Recibos por Honorarios.

3.4.2. Muestra

La muestra, definida como un "subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta" (Hernández et al., 2014, p. 173), correspondió en este estudio a una muestra censal debido a la reducida cantidad de trabajadores. Por tanto, se consideró la totalidad de trabajadores, conformada por 30 personas bajo la modalidad de teletrabajo.

3.5. VARIABLES

3.5.1. Identificación de la variable independiente

La variable independiente del presente estudio es el *Teletrabajo.*

3.5.1.1. Definición operacional de la variable independiente

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable independiente: Teletrabajo

Variable X	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Escala
Variable independiente: Teletrabajo	El teletrabajo es el trabajar fuera de la oficina u otro entorno físico organizacional, como en el hogar o en otro lugar, generalmente utilizando una forma de tecnología de comunicación de la información para realizar tareas laborales y comunicarse con otros dentro y fuera de la organización. (Beckel & Fisher, 2022)	El nivel alcanzado en; estación de trabajo remota funcional, flexibilidad laboral y la gestión comprometida. (Miglioretti et al., 2022)	1. Estación de trabajo remota funcional	1.1. Adecuación de la estación de trabajo remota	1, 2, 3, 4, 5, 6	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indeciso 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Ordinal
				1.2. Salubridad de la estación de trabajo remota	7, 8, 9, 10	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indeciso 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Ordinal
			2. Flexibilidad laboral	2.1. Horario flexible	11, 12, 13, 14, 15, 16	1= Nunca 2= Raramente 3= A veces 4= Frecuentemente 5= Siempre	Ordinal
			3. Gestión comprometida	3.1. Claridad del rol	17, 18, 19, 20	1= Nunca 2= Raramente 3= A veces 4= Frecuentemente 5= Siempre	Ordinal
				3.2. Liderazgo transformacional	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indeciso 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Ordinal

Nota. Elaboración propia basada en la medición de la variable independiente teletrabajo según la propuesta de Miglioretti et al. (2022).

3.5.2. Identificación de la variable dependiente

La variable dependiente del presente estudio es la *Calidad de vida laboral*.

3.5.2.1. Definición operacional de la variable dependiente

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable dependiente: Calidad de vida laboral

Variable Y	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Escala
Variable Dependiente: Calidad de vida laboral	La calidad de vida laboral describe la calidad de la experiencia humana y las condiciones de vida de las personas en el contexto de su interacción entre empleado y empleador. (Rostami et al., 2021, p. 2)	El nivel alcanzado en; el bienestar general, la interfaz de trabajo en casa, la satisfacción laboral y profesional, el control en el trabajo, las condiciones de trabajo y el estrés en el trabajo. (Easton & Van Laar, 2018)	1. Bienestar general	1.1. Estado emocional	1, 2, 3	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Ordinal
				1.2. Satisfacción con la vida	4, 5, 6		
			2. Interfaz de trabajo en casa	2.1. Balance entre la vida laboral y personal	7, 8, 9	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Ordinal
			3. Satisfacción laboral y profesional	3.1. Claridad de metas y objetivos	10	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Ordinal
				3.2. Uso de habilidades	11		
				3.3. Reconocimiento laboral	12		
				3.4. Capacitación	13, 14, 15		
			4. Control en el trabajo	4.1. Involucramiento laboral	16, 17, 18	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Ordinal

	5. Condiciones de trabajo	5.1. Recursos laborales	19	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Ordinal
		5.2. Condicionales laborales	20, 21		
	6. Estrés en el trabajo	6. Estrés laboral	22, 23	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Ordinal

Nota. Elaboración propia basada en la medición de la variable de calidad de vida laboral según la propuesta de Easton y Van Laar (2018).

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica empleada para la recolección de datos de las variables fue la encuesta, la cual incluyó diversos ítems basados en las dimensiones e indicadores de las variables de estudio.

3.6.2. Instrumentos para la recolección de datos

El instrumento de medición utilizado fue el cuestionario, definido como un "conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir" (Chasteauneuf, 2009, como se citó en Hernández et al., 2014, p. 217). Esto permitió la recolección de datos de la muestra de estudio, siendo los cuestionarios seleccionados: 1) "*Calidad de teletrabajo – Cuestionario"*, elaborado por Miglioretti et al. (2022) y 2) "*Escala de calidad de vida relacionada con el trabajo"*, desarrollada por Easton & Van Laar (2018).

3.7. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

3.7.1. Confiabilidad del instrumento de la variable Teletrabajo

Tabla 3

Análisis de fiabilidad de la variable independiente: Teletrabajo

	Cronbach's (α)	**McDonald's (ω)**
Escala	0.897	0.916

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 y Jamovi versión 2.3.28 del análisis de fiabilidad de la variable independiente teletrabajo.

La Tabla 3 detalla los resultados del análisis de fiabilidad del instrumento utilizado para medir la variable teletrabajo. En este análisis, el coeficiente de Cronbach muestra un valor de 0.897; mientras que el coeficiente de McDonald's presenta un valor de 0.916. Ambos índices, que superan el umbral de 0.7, indican una alta fiabilidad del instrumento de teletrabajo, compuesto por 3 dimensiones y 28 ítems.

Tabla 4

Juicio de expertos de la variable independiente: Teletrabajo

Nº de Experto	Nombres y apellidos	Grado académico	Opinión
1	Marizol Candelaria Arambulo Ayala	Doctor	Aplicable
2	Minelly Ysabel Martínez Peñaloza	Magíster	Aplicable
3	Ximena Gómez Valente	Magíster	Aplicable

Nota. La evaluación se realizó en base a una escala de 1 a 5, donde 1 es deficiente, 2 regular, 3 buena, 4 muy buena y 5 excelente.

La Tabla 4 presenta la evaluación del instrumento correspondiente a la variable independiente *teletrabajo*, el cual fue analizado por tres expertos en base a nueve indicadores establecidos por la Facultad de Ciencias Empresariales (FACEM) de la Universidad Privada de Tacna (UPT). Los indicadores evaluados fueron: 1) claridad; 2) objetividad; 3) actualidad; 4) organización; 5) suficiencia; 6) intencionalidad; 7) consistencia; 8) coherencia y 9) metodología. Según los resultados de la evaluación realizada por los expertos, el instrumento es *aplicable*, lo que respalda su validez.

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento 1 para medir el teletrabajo

Nombre del Instrumento	**Calidad de Teletrabajo - Cuestionario (TQM-q)**	
	Origen	**Adaptación**
Autores y año	Miglioretti et al. (2022)	Girón (2024)
Procedencia	Italia	Perú
Institución	Universidad de Milán-Bicocca	Universidad Privada de Tacna
Universo de estudio	Trabajadores del sector de seguros y crédito en Lombardía - Italia	Trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C. del Perú.
Nivel de confianza		95%
Margen de error		5%
Validación del instrumento	**Análisis factorial confirmatorio:** $\chi 2(651) = 2013.57$ CFI = .931 RMSEA [90% CI] = .047 [.044, .049] SRMR = .049	**Análisis de fiabilidad:** Cronbach's α= 0.897 McDonalds's ω=0.916
Tamaño de muestra	961	30
Tipo de técnica	Encuesta en línea	Encuesta en línea
Tipo de instrumento	Cuestionario en línea	Cuestionario en línea
Dimensiones	Estación de trabajo remota funcional Oficinas ágiles en la organización Flexibilidad laboral Gestión comprometida	Estación de trabajo remota funcional Flexibilidad laboral Gestión comprometida
Ítems	38	28
Escala de medición	Escala de Likert de cinco puntos: 1= Totalmente en desacuerdo	Escala de Likert de cinco puntos: 1= Totalmente en desacuerdo

	2= En desacuerdo 3= Indeciso 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo 1= Nunca 2= Raramente 3= A veces 4= Frecuentemente 5= Siempre	2= En desacuerdo 3= Indeciso 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo 1= Nunca 2= Raramente 3= A veces 4= Frecuentemente 5= Siempre
Tiempo utilizado		15 minutos

Nota. Elaboración propia en base a las propiedades psicométricas del instrumento calidad de teletrabajo – cuestionario (TQM-q) elaborado por Miglioretti et al. (2022).

3.7.2. Confiabilidad del instrumento de la variable Calidad de vida laboral

Tabla 6

Análisis de fiabilidad de la variable dependiente: Calidad de vida laboral

	Cronbach's (α)	**McDonald's (ω)**
Escala	0.830	0.901

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 y Jamovi versión 2.3.28 del análisis de fiabilidad de la variable dependiente calidad de vida laboral.

La Tabla 6 detalla los resultados del análisis de fiabilidad del instrumento utilizado para medir la variable calidad de vida laboral. En este análisis, el coeficiente de Cronbach muestra un valor de 0.830; mientras que el coeficiente de McDonald's presenta un valor de 0.901. Ambos índices, que superan el umbral de 0.7, indican una alta fiabilidad del instrumento de calidad de vida laboral, compuesto por 6 dimensiones y 23 ítems.

Tabla 7

Juicio de expertos de la variable dependiente: Calidad de vida laboral

Nº de Experto	**Nombres y apellidos**	**Grado académico**	**Opinión**
1	Marizol Candelaria Arambulo Ayala	Doctor	Aplicable
2	Minelly Ysabel Martínez Peñaloza	Magíster	Aplicable
3	Ximena Gómez Valente	Magíster	Aplicable

Nota. La evaluación se realizó en base a una escala de 1 a 5, donde 1 es deficiente, 2 regular, 3 buena, 4 muy buena y 5 excelente.

La Tabla 7 presenta la evaluación del instrumento correspondiente a la variable dependiente *calidad de vida laboral*, el cual fue analizado por tres expertos en base a nueve indicadores establecidos por la Facultad de Ciencias Empresariales (FACEM) de la Universidad Privada de Tacna (UPT). Los indicadores evaluados fueron: 1) claridad; 2) objetividad; 3) actualidad; 4) organización; 5) suficiencia; 6) intencionalidad; 7) consistencia; 8) coherencia y 9) metodología. Según los resultados de la evaluación realizada por los expertos, el instrumento es *aplicable*, lo que respalda su validez.

Tabla 8

Ficha técnica del instrumento 2 para medir la calidad de vida laboral

Nombre del Instrumento	**Escala de calidad de vida relacionada con el trabajo (WRQoL)**	
	Origen	**Adaptación**
Autores y año	Easton & Van Laar (2018)	Girón (2024)
Procedencia	Reino Unido	Perú
Institución	Universidad de Portsmouth	Universidad Privada de Tacna
Universo de estudio	Trabajadores del sureste de Inglaterra.	Trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C. del Perú.
Nivel de confianza		95%
Margen de error		5%
Validación del instrumento	**Análisis de fiabilidad:** Cronbach's α= 0.94 **Análisis factorial confirmatorio:** $\chi 2$ (216, N = 953) = 866.46, p < 0.01 CFI = .94 GFI = .93 NFI = .92 RMSEA = .05	**Análisis de fiabilidad:** Cronbach's α= 0.830 McDonalds's ω=0.901
Tamaño de muestra	953	30
Tipo de técnica	Encuesta en línea y presencial	Encuesta en línea
Tipo de instrumento	Cuestionario en línea y presencial	Cuestionario en línea
Dimensiones	Bienestar general Interfaz de trabajo en casa Satisfacción laboral y profesional Control en el trabajo Condiciones de trabajo Estrés en el trabajo	Bienestar general Interfaz de trabajo en casa Satisfacción laboral y profesional Control en el trabajo Condiciones de trabajo Estrés en el trabajo
Ítems	24	23
Escala de medición	Escala de Likert de cinco puntos: 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indeciso 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Escala de Likert de cinco puntos: 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indeciso 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
Tiempo utilizado	10 minutos	10 minutos

Nota. Elaboración propia en base a las propiedades psicométricas del instrumento escala de calidad de vida relacionada con el trabajo (WRQoL) elaborado por Easton & Van Laar (2018).

3.8. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.8.1. Técnicas de análisis estadístico descriptivo

Para el análisis estadístico descriptivo, se utilizaron los softwares *IBM SPSS Statistics* versión 29.0, *Jamovi* versión 2.3.28 y *Microsoft Excel* versión 18.0. Los resultados fueron presentados por medio de tablas de frecuencias, desglosadas por variables, dimensiones e indicadores correspondiente a las variables. Además, los niveles de las variables y sus dimensiones fueron ilustrados mediante diagramas de barras.

3.8.2. Técnicas de análisis estadístico inferencial

Para el análisis estadístico inferencial, se realizó la prueba de normalidad para evaluar la distribución de los datos de las variables, lo que permitió determinar si era necesario aplicar pruebas paramétricas. Además, se empleó el modelo de regresión lineal, dónde se analizó el resumen del modelo, el análisis de varianza (ANOVA) y los coeficientes asociados. Esto permitió determinar la influencia del teletrabajo y sus dimensiones en la calidad de vida laboral.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

A fin de realizar el trabajo de campo, se desarrollaron las siguientes actividades:

a) Se solicitó la autorización del gerente general de Green Engineering Field S.A.C. para la aplicación de los formularios en línea a los trabajadores, utilizando la plataforma de *Google Forms*.
b) Una vez obtenida la autorización, se coordinó con la Administración y el Área de Gestión del Talento Humano el procedimiento para la distribución de los formularios digitales, acordando que los medios de difusión serían los correos electrónicos empresariales y la aplicación de comunicación *WhatsApp*.
c) Previo a la distribución de los formularios digitales, se informó a los trabajadores, a través de los medios acordados sobre el propósito del estudio, aclarando que su participación sería completamente voluntaria.
d) Se enviaron los cuestionarios digitales a todos los trabajadores a través de los medios de difusión establecidos, garantizando que cada uno de estos tengan el acceso directo al formulario correspondiente.
e) Se logró una tasa de respuesta del 100.00%, lo que refleja un alto nivel de participación de los trabajadores.

4.2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS

4.2.1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA VARIABLE TELETRABAJO

4.2.1.1. Análisis estadístico de la variable independiente: Teletrabajo

Tabla 9

Nivel de la variable independiente: Teletrabajo

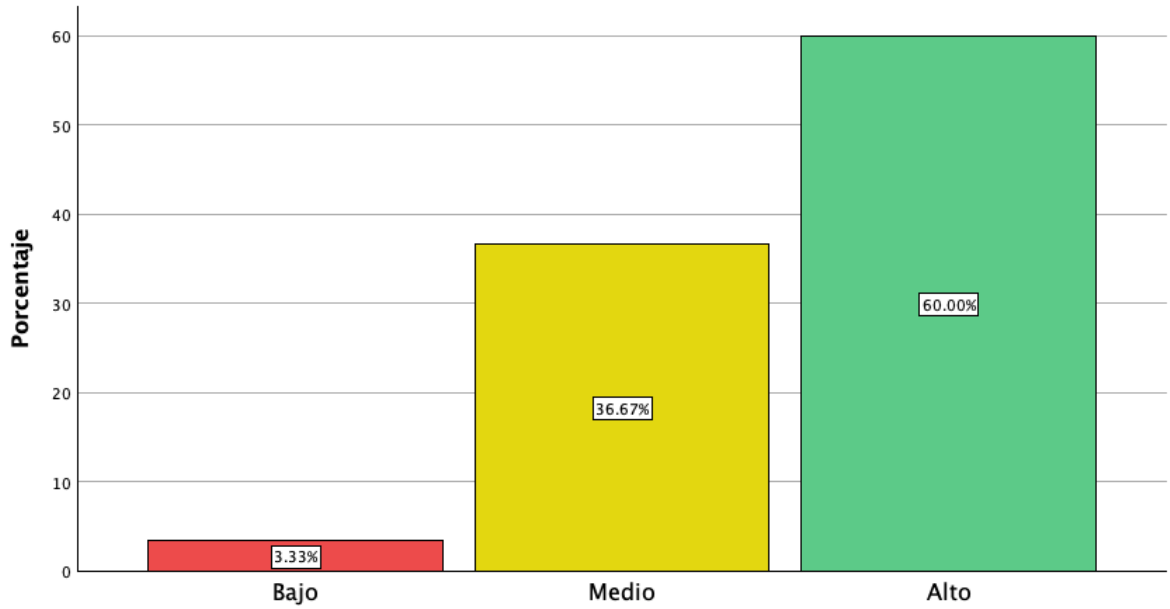
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3.33%
Medio	11	36.67%
Alto	18	60.00%
Total	30	100.00%

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis descriptivo de la variable independiente teletrabajo.

La Tabla 9 y Figura 1 muestran los resultados del nivel de la variable independiente *teletrabajo*, reportado por los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C.. Se determinó que el 60.00% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel alto de *teletrabajo*, el 36.67% reportó un nivel medio y el 3.33% un nivel bajo.

Figura 1

Nivel de la variable independiente: Teletrabajo



Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 de baremos de la variable independiente teletrabajo.

4.2.1.2. Análisis estadístico por dimensiones e indicadores

a) Estación de trabajo remota funcional

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión 1: Estación de trabajo remota funcional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	%
Estación de trabajo remota funcional	*Adecuación de la estación de trabajo remota*	1, 2, 3, 4, 5, 6	Totalmente en desacuerdo	0.00
			En desacuerdo	3.33
			Indeciso	7.78
			De acuerdo	47.22
			Totalmente de acuerdo	41.67
	Salubridad de la estación de trabajo remota	7, 8, 9, 10	Totalmente en desacuerdo	0.00
			En desacuerdo	1.67
			Indeciso	6.67
			De acuerdo	35.00
			Totalmente de acuerdo	56.66

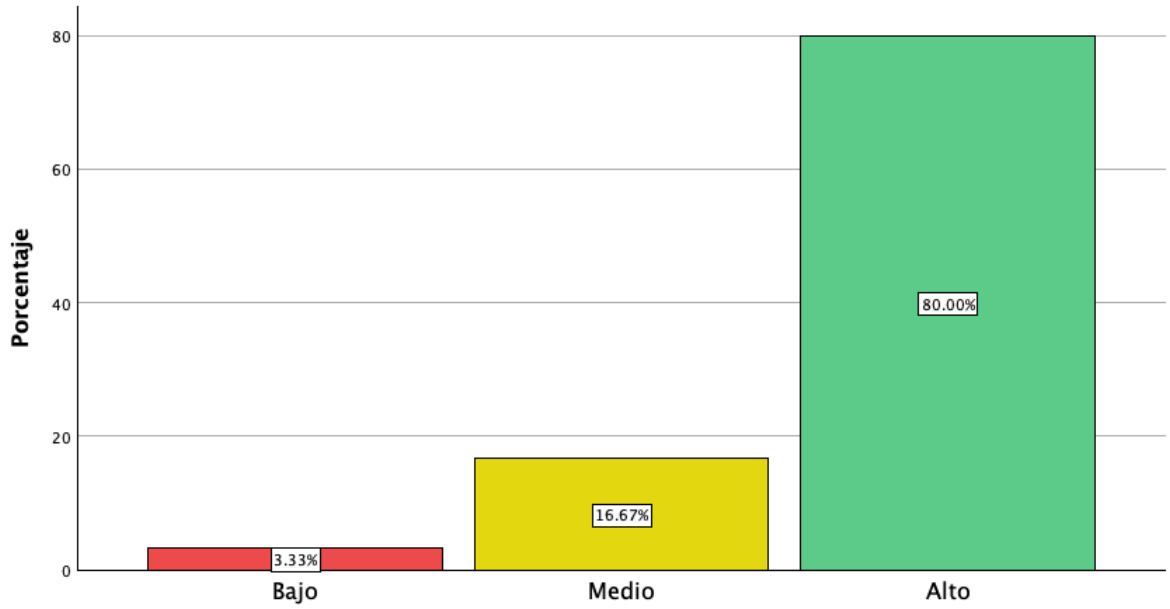
Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis descriptivo de los indicadores e ítems de la dimensión estación de trabajo remota funcional del instrumento de la variable teletrabajo.

La Tabla 10 presenta el análisis descriptivo de la dimensión 1: *Estación de trabajo remota funcional*, que evalúa los indicadores: *Adecuación de la estación de trabajo remota* a través de los ítems 1 al 6 y *Salubridad de la estación de trabajo remota* mediante los ítems 7 al 10. Los resultados reflejaron que el 3.33% de los trabajadores encuestados de la empresa Green Engineering Field S.A.C. estuvieron *en desacuerdo* en que su estación de trabajo remota es adecuada, el 7.78% se mostró *indeciso*, el 47.22% estuvo *de acuerdo* y el 41.67% *totalmente de acuerdo*. Esto indica que el 88.89% de los trabajadores cuentan con estaciones de trabajo remotas ergonómicas, cómodas, seguras, tecnológicamente equipadas y adecuadas a las necesidades físicas de cada trabajador.

Por otro lado, el 1.67% de los trabajadores estuvieron *en desacuerdo* en que su estación de trabajo remota cumple con condiciones salubres, el 6.67% se mostró *indeciso*, el 35.00% estuvo *de acuerdo* y el 56.66% *totalmente de acuerdo*. Esto evidencia que el 91.66% de los trabajadores cuentan con estaciones de trabajo remotas libres de riesgos para la salud, con un ambiente confortable y exentas de ruidos excesivos.

Figura 2

Nivel de Estación de trabajo remota funcional



Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 de baremos de la dimensión estación de trabajo remota funcional de la variable independiente teletrabajo.

La Figura 2 ilustra el nivel de la dimensión *estación de trabajo remota funcional* de la variable independiente *teletrabajo,* reportado por los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C.. Se determinó que el 80.00% de los trabajadores encuestados presentan un nivel alto de *estación de trabajo remota funcional*, el 16.67% reportó un nivel medio y el 3.33% un nivel bajo.

b) Flexibilidad laboral

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión 2: Flexibilidad laboral

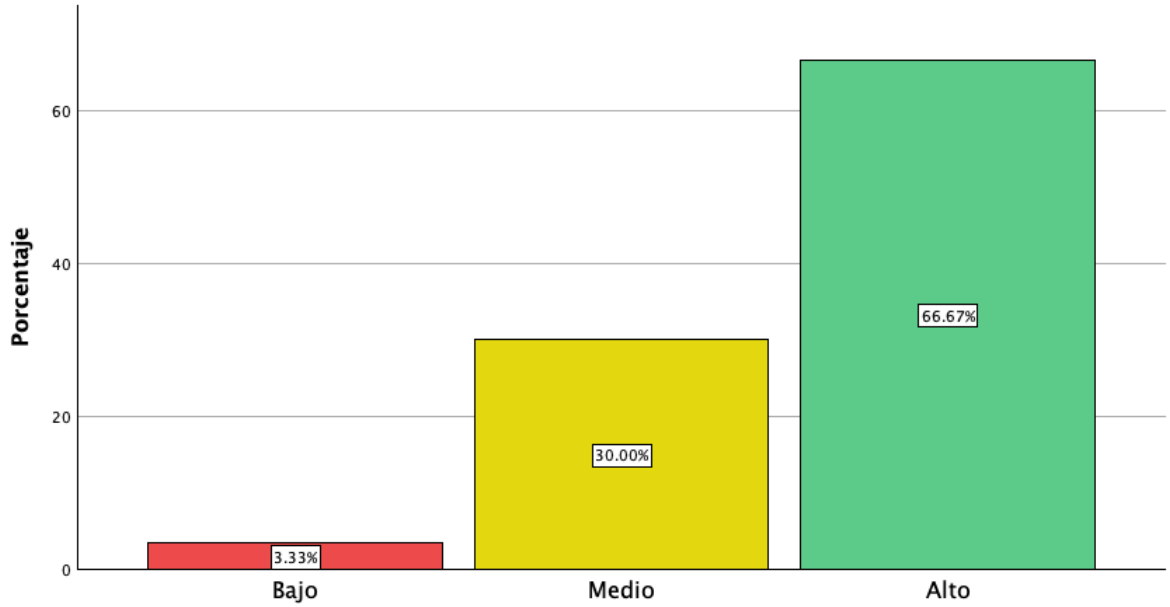
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	%
Flexibilidad laboral	*Horario flexible*	11, 12, 13, 14, 15, 16	Nunca	7.78
			Raramente	11.67
			A veces	24.44
			Frecuentemente	43.33
			Siempre	12.78

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis descriptivo de los indicadores e ítems de la dimensión flexibilidad laboral del instrumento de la variable teletrabajo.

La Tabla 11 presenta el análisis descriptivo de la dimensión 2: *Flexibilidad laboral*, que evalúa el indicador: *Horario flexible* a través de los ítems 11 al 16. Los resultados reflejaron que el 7.78% de los trabajadores encuestados de la empresa Green Engineering Field S.A.C. consideraron que *nunca* disponen de un horario flexible, el 11.67% *raramente*, el 24.44% *a veces*, el 43.33% *frecuentemente* y el 12.78% *siempre*. Esto indica que el 56.11% de los trabajadores tienen la posibilidad de gestionar de forma autónoma su horario de trabajo, decidir cuándo trabajar, organizar sus periodos de descanso y sus horarios según sus necesidades y preferencias personales.

Figura 3

Nivel de Flexibilidad laboral



Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 de baremos de la dimensión flexibilidad laboral de la variable independiente teletrabajo.

La Figura 3 ilustra el nivel de la dimensión *flexibilidad laboral* de la variable independiente *teletrabajo*, reportado por los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C.. Se determinó que el 66.67% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel alto de *flexibilidad laboral*, el 30.00% reportó un nivel medio y el 3.33% un nivel bajo.

c) Gestión comprometida

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión 3: Gestión comprometida

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	%
Gestión comprometida	*Claridad del rol*	17, 18, 19, 20	Nunca	0.00
			Raramente	0.00
			A veces	0.83
			Frecuentemente	40.00
			Siempre	59.17
	Liderazgo transformacional	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	Totalmente en desacuerdo	0.00
			En desacuerdo	0.00
			Indeciso	3.33
			De acuerdo	58.75
			Totalmente de acuerdo	37.92

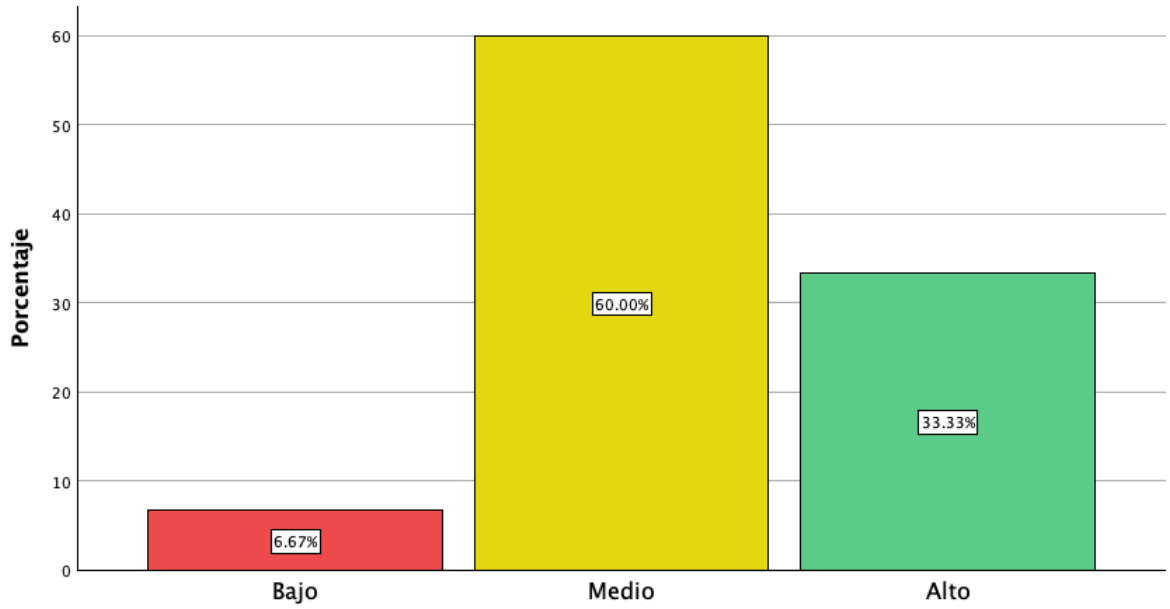
Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis descriptivo de los ítems de la dimensión gestión comprometida del instrumento de la variable teletrabajo.

La Tabla 12 presenta el análisis descriptivo de la dimensión 3: *Gestión comprometida*, que evalúa los indicadores: *Claridad del rol* a través de los ítems 17 al 20 y *Liderazgo transformacional* mediante los ítems 21 al 28. Los resultados reflejaron que el 0.83% de los trabajadores encuestados de la empresa Green Engineering Field S.A.C. consideraron que *a veces* tienen claridad sobre el rol que desempeñan dentro de la empresa, el 40.00% *frecuentemente* y el 59.17% *siempre*. Esto indica que el 99.17% de los trabajadores comprenden claramente sus responsabilidades, lo que se espera de ellos y cómo su trabajo contribuye a los objetivos generales de la empresa.

Además, el 3.33% de los trabajadores se mostraron *indecisos* sobre si los supervisores directos de la empresa emplean un estilo de liderazgo transformacional, el 58.75% estuvo *de acuerdo* y el 37.92% *totalmente de acuerdo*. Esto evidencia que el 96.67% de los trabajadores perciben que los supervisores directos actúan de manera ejemplar, inspirando, motivando y promoviendo su desarrollo profesional, además de empoderarlos y valorarlos.

Figura 4

Nivel de Gestión comprometida



Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 de baremos de la dimensión gestión comprometida de la variable independiente teletrabajo.

La Figura 4 ilustra el nivel de la dimensión *gestión comprometida* de la variable independiente *teletrabajo,* reportado por los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C.. Se determinó que el 33.33% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel alto de *gestión comprometida*, el 60.00% reportó un nivel medio y el 6.67% un nivel bajo.

d) Tabla resumen del análisis descriptivo de la variable independiente: Teletrabajo

Tabla 13

Análisis descriptivo de la variable independiente: Teletrabajo

Variable	Dimensiones	Escala	%
Teletrabajo	*Estación de trabajo remota funcional*	Totalmente en desacuerdo	0.00
		En desacuerdo	2.67
		Indeciso	7.33
		De acuerdo	42.33
		Totalmente de acuerdo	47.67
	Flexibilidad laboral	Nunca	7.78
		Raramente	11.67
		A veces	24.44
		Frecuentemente	43.33
		Siempre	12.78
	Gestión comprometida	Nunca	0.00

	Raramente	0.00
	A veces	0.83
	Frecuentemente	40.00
	Siempre	59.17
	Totalmente en desacuerdo	0.00
	En desacuerdo	0.00
	Indeciso	3.33
	De acuerdo	58.75
	Totalmente de acuerdo	37.92

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis descriptivo de las dimensiones del instrumento de la variable teletrabajo.

La Tabla 13 presenta el análisis descriptivo de la variable independiente *teletrabajo*, que evalúa las dimensiones: "*Estación de trabajo remota funcional*, *Flexibilidad laboral* y *Gestión comprometida"*. Los resultados reflejaron que el 2.67% de los trabajadores encuestados de la empresa Green Engineering Field S.A.C. estuvieron *en desacuerdo* en que su estación de trabajo remota sea funcional, el 7.33% se mostró *indeciso*, el 42.33% estuvo *de acuerdo* y el 47.67% *totalmente de acuerdo*. Esto indica que el 90.00% de los trabajadores cuentan con una estación de trabajo remota funcional.

En cuanto a la flexibilidad laboral, el 7.78% de los trabajadores consideran que *nunca* perciben flexibilidad laboral, el 11.67% *raramente*, el 24.44% *a veces*, el 43.33% *frecuentemente* y el 12.78% *siempre*. Esto evidencia que el 56.11% de los trabajadores perciben flexibilidad laboral.

Por otro lado, el 0.83% de los trabajadores consideran que *a veces* perciben una gestión comprometida por parte de la empresa, el 40.00% *frecuentemente* y el 59.17% *siempre*. Además, el 3.33% se mostró *indeciso* sobre si la empresa adopta un enfoque de gestión comprometida, el 58.75% estuvo *de acuerdo* y el 37.92% *totalmente de acuerdo*. Esto demuestra que el 99.17% y el 96.67% de los trabajadores perciben que la empresa implementa una gestión comprometida.

4.2.2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL

4.2.2.1. Análisis estadístico de la variable dependiente: Calidad de vida laboral

Tabla 14

Nivel de la variable dependiente: Calidad de vida laboral

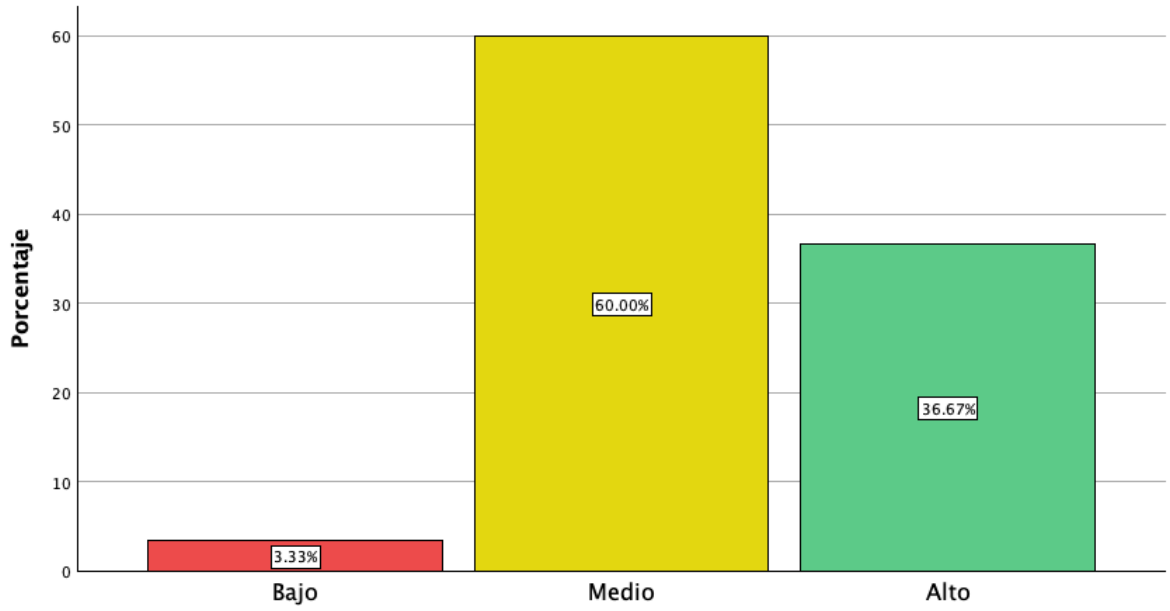
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3.33%
Medio	18	60.00%
Alto	11	36.67%
Total	30	100.00%

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis descriptivo de la variable dependiente calidad de vida laboral.

La Tabla 14 y la Tabla 14 muestran los resultados del nivel de la variable dependiente *calidad de vida laboral,* correspondiente a los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C.. Se determinó que el 36.67% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel alto de *calidad de vida laboral*, el 60.00% reportó un nivel medio y el 3.33% un nivel bajo.

Figura 5

Nivel de la variable dependiente: Calidad de vida laboral



Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 de baremos de la variable dependiente calidad de vida laboral.

4.2.2.2. Análisis estadístico por dimensiones e indicadores

a) Bienestar general

Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión 1: Bienestar general

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	%
Bienestar general	*Estado emocional*	1, 2, 3	Totalmente en desacuerdo	11.11
			En desacuerdo	14.44
			Neutral	8.89
			De acuerdo	45.56
			Totalmente de acuerdo	20.00
	Satisfacción con la vida	4, 5, 6	Totalmente en desacuerdo	2.22
			En desacuerdo	3.33
			Neutral	15.56
			De acuerdo	55.56
			Totalmente de acuerdo	23.33

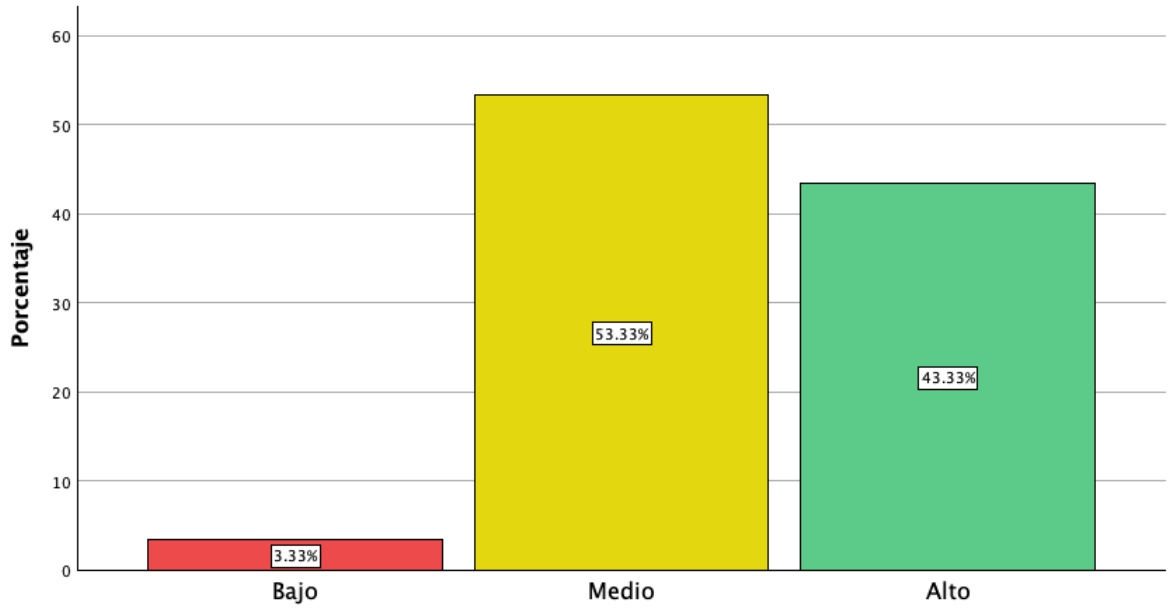
Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis descriptivo de los indicadores e ítems de la dimensión bienestar general del instrumento de la variable calidad de vida laboral.

La Tabla 15 presenta el análisis descriptivo de la dimensión 1: *Bienestar general*, que evalúa los indicadores: *Estado emocional* a través de los ítems 1 al 3 y *Satisfacción con la vida* mediante los ítems 4 al 6. Los resultados reflejaron que el 11.11% de los trabajadores encuestados de la empresa Green Engineering Field S.A.C. estuvieron *totalmente en desacuerdo* en que su estado emocional es positivo, el 14.44% *en desacuerdo*, el 8.89% se mostró *neutral* y el 45.56% estuvo *de acuerdo* y el 20.00% *totalmente de acuerdo*. Esto indica que el 65.56% de los trabajadores experimentan emociones agradables y satisfactorias en su día a día.

Por otro lado, el 2.22% de los trabajadores estuvieron *totalmente en desacuerdo* en que se sienten satisfechos con su vida, el 3.33% *en desacuerdo*, el 15.56% se mostró *neutral*, el 55.56% estuvo *de acuerdo* y el 23.33% *totalmente de acuerdo*. Esto evidencia que el 88.89% de los trabajadores perciben que, en muchos aspectos de sus vidas, su vida es ideal y que en general, las cosas les salen bien.

Figura 6

Nivel de Bienestar general



Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 de baremos de la dimensión bienestar general de la variable dependiente calidad de vida laboral.

La Figura 6 ilustra el nivel de la dimensión *bienestar general* de la variable dependiente *calidad de vida laboral*, reportado por los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C.. Se determinó que el 43.33% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel alto de *bienestar general*, el 53.33% reportó un nivel medio y el 3.33% un nivel bajo.

b) Interfaz de trabajo en casa

Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión 2: Interfaz de trabajo en casa

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	%
Interfaz de trabajo en casa	*Balance entre la vida laboral y personal*	7, 8, 9	Totalmente en desacuerdo	1.11
			En desacuerdo	1.11
			Neutral	15.56
			De acuerdo	50.00
			Totalmente de acuerdo	32.22

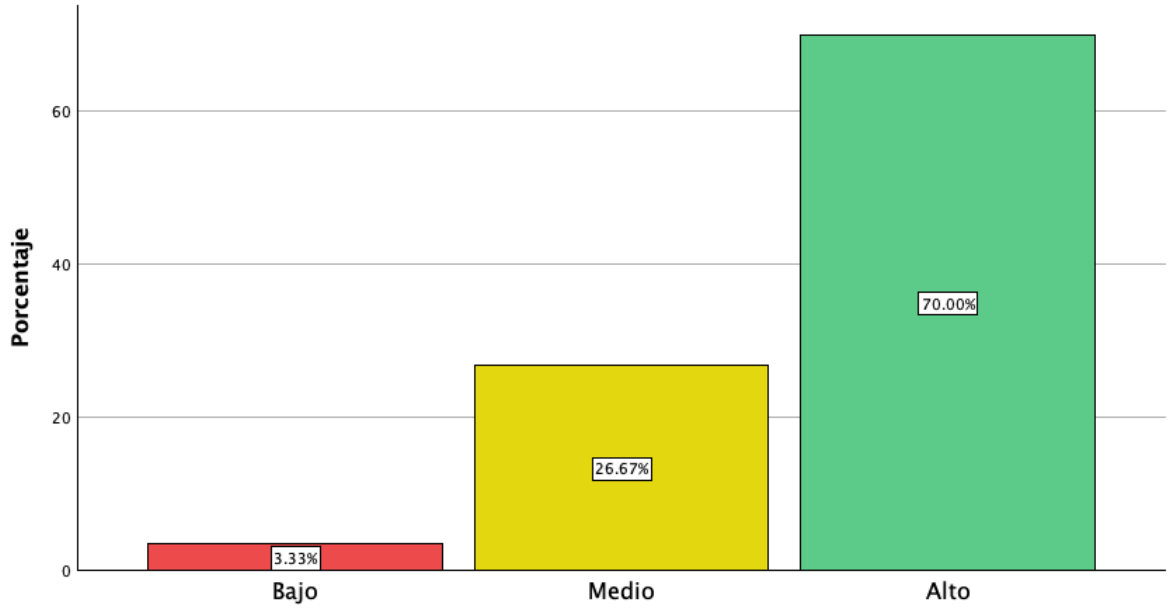
Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis descriptivo de los indicadores e ítems de la dimensión interfaz de trabajo en casa del instrumento de la variable calidad de vida laboral.

La Tabla 16 presenta el análisis descriptivo de la dimensión 2: *Interfaz de trabajo en casa*, que evalúa el indicador: *Balance entre la vida laboral y personal* a través de los ítems 7

al 9. Los resultados reflejaron que el 1.11% de los trabajadores encuestados de la empresa Green Engineering Field S.A.C. estuvieron *totalmente en desacuerdo* en que logran mantener un equilibrio entre su vida laboral y personal, el 1.11% *en desacuerdo*, el 15.56% se mostró *neutral*, el 50.00% estuvo *de acuerdo* y el 32.22% *totalmente de acuerdo*. Esto indica que el 82.22% de los trabajadores perciben que la empresa les proporciona ciertas facilidades y flexibilidad para lograr el balance mencionado, como horarios adaptados a sus circunstancias y apoyo por parte de su supervisor directo en términos de flexibilidad horaria.

Figura 7

Nivel de Interfaz de trabajo en casa



Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 de baremos de la dimensión interfaz de trabajo en casa de la variable dependiente calidad de vida laboral.

La Figura 7 ilustra el nivel de la dimensión *interfaz de trabajo en casa* de la variable dependiente *calidad de vida laboral*, reportado por los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C.. Se determinó que el 70.00% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel alto de *interfaz de trabajo en casa*, el 26.67% reportó un nivel medio y el 3.33% un nivel bajo.

c) Satisfacción laboral y profesional

Tabla 17

Análisis descriptivo de la dimensión 3: Satisfacción laboral y profesional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	%
Satisfacción laboral y profesional	*Claridad de metas y objetivos*	10	Totalmente en desacuerdo	0.00
			En desacuerdo	0.00
			Neutral	3.33
			De acuerdo	46.67
			Totalmente de acuerdo	50.00
	Uso de habilidades	11	Totalmente en desacuerdo	0.00
			En desacuerdo	0.00
			Neutral	6.67
			De acuerdo	50.00
			Totalmente de acuerdo	43.33
	Reconocimiento laboral	12	Totalmente en desacuerdo	0.00
			En desacuerdo	3.33
			Neutral	23.33
			De acuerdo	46.67
			Totalmente de acuerdo	26.67
	Capacitación	13, 14, 15	Totalmente en desacuerdo	0.00
			En desacuerdo	1.11
			Neutral	11.11
			De acuerdo	61.11
			Totalmente de acuerdo	26.67

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis descriptivo de los indicadores e ítems de la dimensión satisfacción laboral y profesional del instrumento de la variable calidad de vida laboral.

La Tabla 17 presenta el análisis descriptivo de la dimensión 3: *Satisfacción laboral y profesional*, que evalúa los indicadores: *Claridad de metas y objetivos* a través del ítem 10, *Uso de habilidades* mediante el ítem 11, *Reconocimiento laboral* por medio del ítem 12 y *Capacitación* a través de los ítems 13 al 15. Los resultados reflejaron que el 3.33% de los trabajadores encuestados de la empresa Green Engineering Field S.A.C. se mostraron *neutral* acerca de si tienen claridad sobre las metas y objetivos, el 46.67% estuvo *de acuerdo* y el 50.00% *totalmente de acuerdo*. Esto indica que 96.67% de los trabajadores comprenden con detalle las metas y objetivos establecidos, lo que les permite desempeñar sus funciones de forma más eficiente.

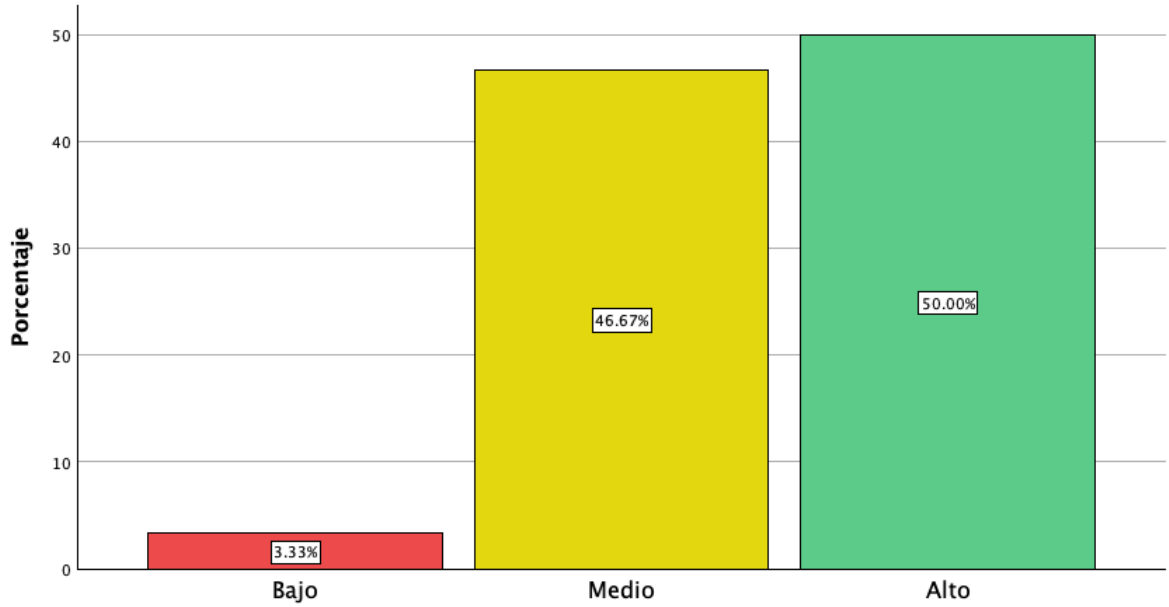
Además, el 6.67% de los trabajadores se mostraron *neutral* sobre si pueden hacer uso de sus habilidades, el 50.00% estuvo *de acuerdo* y el 43.33% *totalmente de acuerdo*. Esto evidencia que el 93.33% de los trabajadores tienen la oportunidad de aplicar sus competencias en su puesto de trabajo.

Asimismo, el 3.33% de los trabajadores estuvieron *en desacuerdo* en que son reconocidos laboralmente, el 23.33% se mostró *neutral*, el 46.67% estuvo *de acuerdo* y el 26.67% *totalmente de acuerdo*. Esto demuestra que el 73.34% de los trabajadores perciben que sus supervisores directos valoran y destacan un buen desempeño por parte de los trabajadores.

Por último, el 1.11% de los trabajadores estuvieron *en desacuerdo* en que la empresa les proporciona capacitación profesional, el 11.11% se mostró *neutral*, el 61.11% estuvo *de acuerdo* y el 26.67% *totalmente de acuerdo*. Esto indica que 87.78% de los trabajadores están satisfechos con las oportunidades y la formación profesional que la empresa les brinda.

Figura 8

Nivel de satisfacción laboral y profesional



Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 de baremos de la dimensión satisfacción laboral y profesional de la variable dependiente calidad de vida laboral.

La Figura 8 ilustra el nivel de la dimensión *satisfacción laboral y profesional* de la variable dependiente *calidad de vida laboral*, reportado por los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C.. Se determinó que el 50.00% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel alto de *satisfacción laboral y profesional*, el 46.67% reportó un nivel medio y el 3.33% un nivel bajo.

d) Control en el trabajo

Tabla 18

Análisis descriptivo de la dimensión 4: Control en el trabajo

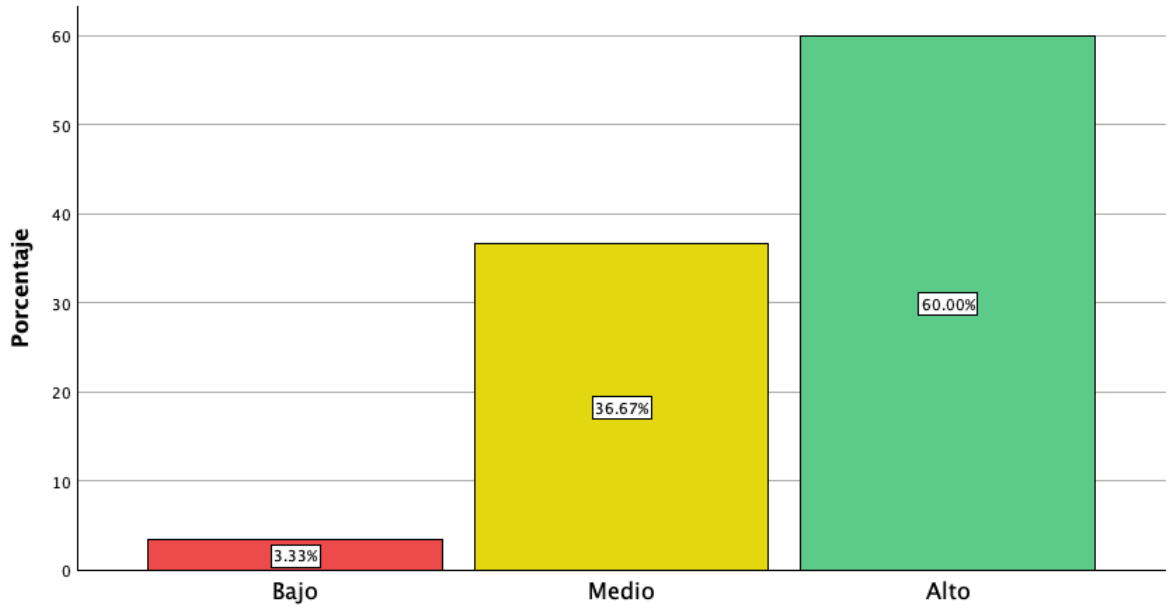
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	%
Control en el trabajo	*Involucramiento laboral*	16, 17, 18	Totalmente en desacuerdo	4.44
			En desacuerdo	3.33
			Neutral	13.33
			De acuerdo	54.45
			Totalmente de acuerdo	24.45

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis descriptivo de los indicadores e ítems de la dimensión control en el trabajo del instrumento de la variable calidad de vida laboral.

La Tabla 18 presenta el análisis descriptivo de la dimensión 4: *Control en el trabajo,* que evalúa el indicador: *Involucramiento laboral* a través de los ítems 16 al 18. Los resultados reflejaron que el 4.44% de los trabajadores encuestados de la empresa Green Engineering Field S.A.C. estuvieron totalmente *en desacuerdo* en que tienen control sobre su trabajo, el 3.33% *en desacuerdo*, el 13.33% se mostró *neutral*, el 54.45% estuvo *de acuerdo* y el 24.45% *totalmente de acuerdo*. Esto indica que el 78.90% de los trabajadores se sienten capaces de expresar sus opiniones y contribuir a cambios dentro de la empresa, además, consideran que están involucrados en la toma de decisiones que impactan tanto en el ámbito interno como externo de la empresa.

Figura 9

Nivel de Control en el trabajo



Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 de baremos de la dimensión control en el trabajo de la variable dependiente calidad de vida laboral.

La Figura 9 ilustra el nivel de la dimensión *control en el trabajo* de la variable dependiente *calidad de vida laboral,* reportado por los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C.. Se determinó que el 60.00% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel alto de *control en el trabajo*, el 36.67% reportó un nivel medio y el 3.33% un nivel bajo.

e) Condiciones de trabajo

Tabla 19

Análisis descriptivo de la dimensión 5: Condiciones de trabajo

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	%
Condiciones de trabajo	*Recursos laborales*	19	Totalmente en desacuerdo	0.00
			En desacuerdo	0.00
			Neutral	13.33
			De acuerdo	56.67
			Totalmente de acuerdo	30.00
	Condiciones laborales	20, 21	Totalmente en desacuerdo	0.00
			En desacuerdo	0.00
			Neutral	5.00
			De acuerdo	50.00

	Totalmente de acuerdo	45.00

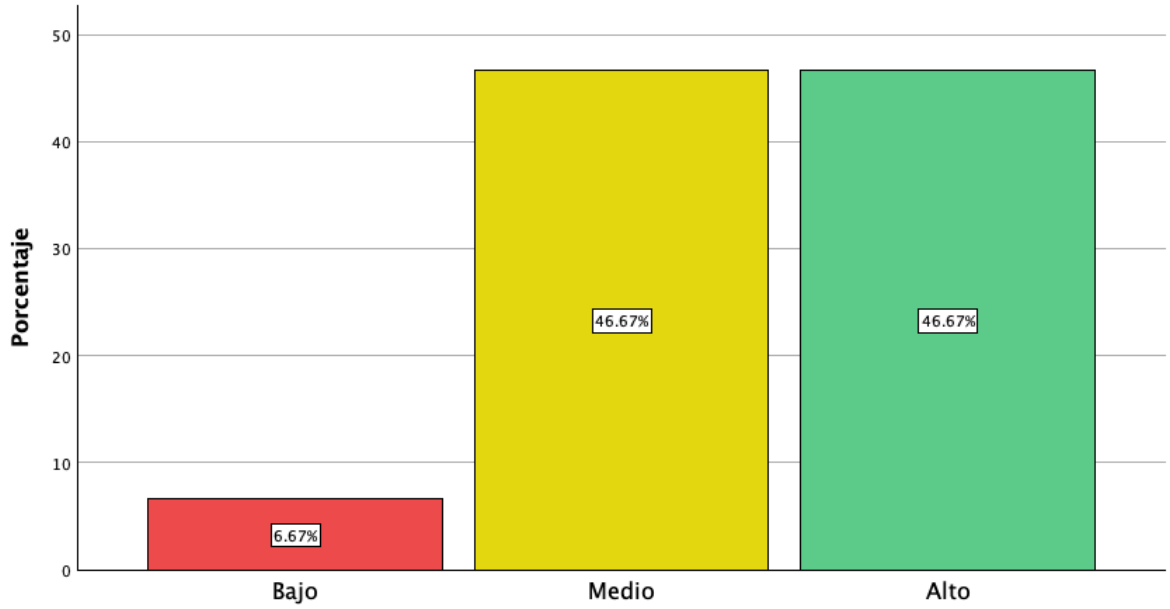
Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis descriptivo de los indicadores e ítems de la dimensión condiciones de trabajo del instrumento de la variable calidad de vida laboral.

La Tabla 19 presenta el análisis descriptivo de la dimensión 5: *Condiciones de trabajo,* que evalúa los indicadores: *Recursos laborales* a través del ítem 19 y *Condiciones laborales* mediante los ítems 20 y 21. Los resultados reflejaron que el 13.33% de los trabajadores encuestados de la empresa Green Engineering Field S.A.C. se mostraron *neutral* sobre si cuentan con los recursos laborales necesarios para desempeñar sus funciones, el 56.67% estuvo *de acuerdo* y el 30.00% *totalmente de acuerdo*. Esto indica que el 86.67% de los trabajadores encuestados consideran que la empresa les proporciona los recursos necesarios para poder desempeñar sus funciones eficazmente.

Además, el 5.00% de los trabajadores se *mostraron* neutral sobre si las condiciones laborales son satisfactorias, el 50.00% estuvo *de acuerdo* y el 45.00% *totalmente de acuerdo*. Esto evidencia que el 95.00% de los trabajadores consideran que la empresa les garantiza un entorno laboral adecuado, lo que les permite cumplir con sus funciones.

Figura 10

Nivel de Condiciones de trabajo



Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 de baremos de la dimensión condiciones de trabajo de la variable dependiente calidad de vida laboral.

La Figura 10 ilustra el nivel de la dimensión *condiciones de trabajo* de la variable dependiente *calidad de vida laboral,* reportado por los trabajadores de la empresa Green

Engineering Field S.A.C.. Se determinó que el 46.67% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel alto de *condiciones de trabajo*, el 46.67% reportó un nivel medio y el 6.67% un nivel bajo.

f) Estrés en el trabajo

Tabla 20

Análisis descriptivo de la dimensión 6: Estrés laboral

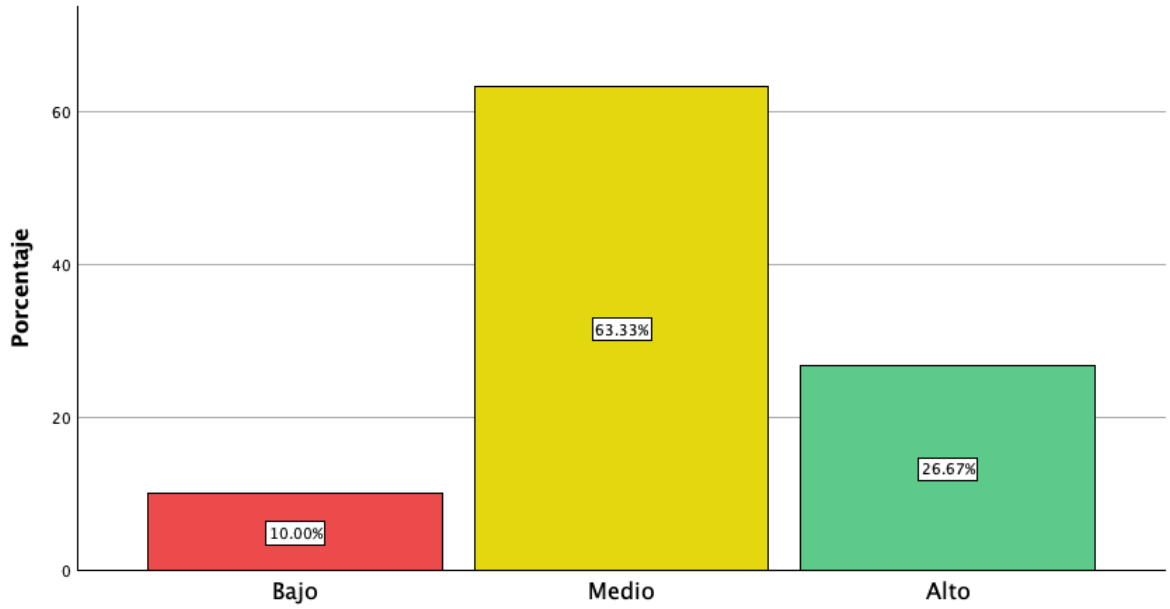
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	%
Estrés en el trabajo	*Estrés laboral*	22, 23	Totalmente en desacuerdo	15.00
			En desacuerdo	31.67
			Neutral	36.66
			De acuerdo	11.67
			Totalmente de acuerdo	5.00

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis descriptivo de los indicadores e ítems de la dimensión estrés en el trabajo del instrumento de la variable calidad de vida laboral.

La Tabla 20 muestra los resultados de la dimensión 6: *Estrés en el trabajo,* que evalúa el indicador: *Estrés laboral* a través de los ítems 22 y 23. Se determinó que el 15.00% de los trabajadores encuestados de la empresa Green Engineering Field S.A.C. estuvieron *totalmente en desacuerdo* en que perciben estrés en el trabajo, el 31.67% *en desacuerdo*, el 36.66% se mostró *neutral*, el 11.67% estuvo *de acuerdo* y el 5.00% *totalmente de acuerdo*. Esto indica que el 16.67% de los trabajadores perciben presión y estrés con frecuencia en el trabajo, mientras que el 46.67% no lo perciben.

Figura 11

Nivel de Estrés en el trabajo



Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 de baremos de la dimensión estrés en el trabajo de la variable dependiente calidad de vida laboral.

La Figura 11 ilustra el nivel de la dimensión *estrés en el trabajo* de la variable dependiente *calidad de vida laboral*, reportado por los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C.. Se determinó que el 26.67% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel alto de *estrés en el trabajo*, el 63.33% reportó un nivel medio y el 10.00% un nivel bajo.

g) Tabla resumen del análisis descriptivo de la variable dependiente: Calidad de vida laboral

Tabla 21

Análisis descriptivo de la variable dependiente: Calidad de vida laboral

Variable	Dimensiones	Escala	%
Calidad de vida laboral	*Bienestar general*	Totalmente en desacuerdo	6.67
		En desacuerdo	8.89
		Neutral	12.21
		De acuerdo	50.56
		Totalmente de acuerdo	21.67
	Interfaz de trabajo en casa	Totalmente en desacuerdo	7.78
		En desacuerdo	11.67
		Neutral	24.44

	De acuerdo	43.33
	Totalmente de acuerdo	12.78
Satisfacción laboral y profesional	Totalmente en desacuerdo	0.00
	En desacuerdo	1.11
	Neutral	11.11
	De acuerdo	54.50
	Totalmente de acuerdo	33.28
Control en el trabajo	Totalmente en desacuerdo	4.44
	En desacuerdo	3.33
	Neutral	13.33
	De acuerdo	54.44
	Totalmente de acuerdo	24.44
Condiciones de trabajo	Totalmente en desacuerdo	0.00
	En desacuerdo	0.00
	Neutral	7.78
	De acuerdo	52.22
	Totalmente de acuerdo	40.00
Estrés en el trabajo	Totalmente en desacuerdo	15.00
	En desacuerdo	31.67
	Neutral	36.66
	De acuerdo	11.67
	Totalmente de acuerdo	5.00

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis descriptivo de las dimensiones del instrumento de la variable calidad de vida laboral.

La Tabla 21 presenta el análisis descriptivo de la variable dependiente *calidad de vida laboral*, que evalúa las dimensiones: *Bienestar general, Interfaz de trabajo en casa, Satisfacción laboral y profesional, Control en el trabajo, Condiciones de trabajo y Estrés en el trabajo*. Los resultados reflejaron que el 6.67% de los trabajadores encuestados de la empresa Green Engineering Field S.A.C. estuvieron *totalmente en desacuerdo* en que se encuentran bien en términos generales, el 8.89% *en desacuerdo*, el 12.21% se mostró *neutral*, el 50.56% estuvo *de acuerdo* y el 21.67% *totalmente de acuerdo*. Esto indica que el 72.23% de los trabajadores se sienten bien a nivel general.

Respecto a la interfaz de trabajo en casa, el 7.78% de los trabajadores estuvieron *totalmente en desacuerdo* en que logran compaginar el trabajo y la vida personal, el 11.67% *en desacuerdo*, el 24.44% se *mostró* neutral, el 43.33% estuvo *de acuerdo* y el 12.78% *totalmente de acuerdo*. Esto evidencia que el 56.11% de los trabajadores logran compaginar el trabajo y la vida personal.

En relación a la satisfacción laboral y profesional, el 1.11% de los trabajadores estuvieron *en desacuerdo* en que se sienten satisfechos laboralmente y profesionalmente, el 11.11% se mostró *neutral*, el 54.50% estuvo *de acuerdo* y el 33.28% *totalmente de acuerdo*. Esto demuestra que el 87.78% de los trabajadores están satisfechos laboral y profesionalmente.

Por otro lado, respecto al control en el trabajo, el 4.44% de los trabajadores estuvieron *totalmente en desacuerdo* en que cuentan con control en el trabajo, el 3.33% *en desacuerdo*, el 13.33% se mostró *neutral*, el 54.44% estuvo *de acuerdo* y el 24.44% *totalmente de acuerdo*. Esto indica que el 78.88% de los trabajadores cuentan con control en el trabajo.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo, el 7.78% de los trabajadores se mostraron *neutral* sobre si las condiciones de trabajo son satisfactorias, el 52.22% estuvo *de acuerdo* y el 40.00% *totalmente de acuerdo*. Esto evidencia que el 92.22% de los trabajadores perciben condiciones de trabajo satisfactorias.

Finalmente, el 15.00% de los trabajadores estuvieron *totalmente en desacuerdo* en que perciben estrés en el trabajo, el 31.67% *en desacuerdo*, el 36.66% se mostró *neutral*, el 11.67 estuvo *de acuerdo* y el 5.00% *totalmente de acuerdo*. Esto demuestra que el 16.67% de los trabajadores perciben estrés en el trabajo.

4.3. PRUEBAS ESTADÍSTICAS

4.3.1. PRUEBAS DE NORMALIDAD

4.3.1.1. Prueba de normalidad de la variable independiente: Teletrabajo

Tabla 22

Prueba de normalidad de la variable independiente: Teletrabajo

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	**Gl**	**Sig.**
Teletrabajo	.979	30	.785

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis descriptivo de la variable independiente.

La Tabla 22 presenta la prueba de normalidad de la variable independiente *Teletrabajo*, cuyas encuestas aplicadas fueron 30. Al ser inferior a 50, se determinó que era necesario realizar observaciones del test Shapiro-Wilk. El resultado de la variable independiente fue un valor p de 0.785, que, al ser mayor al nivel de significancia de 0.05, permitió determinar que los datos de la variable independiente provienen de una distribución normal.

4.3.1.2. Prueba de normalidad de la variable dependiente: Calidad de vida laboral

Tabla 23

Prueba de normalidad de la variable dependiente: Calidad de vida laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	**Gl**	**Sig.**
Calidad de vida laboral	.977	30	.751

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis descriptivo de la variable dependiente.

La Tabla 23 muestra la prueba de normalidad de la variable dependiente *Calidad de vida laboral*, cuyas encuestas aplicadas fueron 30 y al ser inferior a 50, se determina que es necesario realizar observaciones del test Shapiro-Wilk. El resultado de la variable independiente fue un valor p de 0.751, que, al ser mayor al nivel de significancia de 0.05, permitió determinar que los datos de la variable dependiente provienen de una distribución normal.

4.4. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

4.4.1. Verificación de hipótesis específicas

4.4.1.1. Verificación de primera hipótesis específica

La estación de trabajo remota funcional influye significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.

Tabla 24

Resumen del modelo de regresión lineal de H_1

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ de la estimación	Durbin - Watson
1	.742	.551	.535	1.111	2.128

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis lineal de la dimensión estación de trabajo remota funcional de la variable independiente teletrabajo y la variable dependiente calidad de vida laboral.

Tabla 25

ANOVA de H_1

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	42.379	1	42.379	34.308	.001
Residuo	34.587	28	1.235		
Total	76.967	29			

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis lineal de la dimensión estación de trabajo remota funcional de la variable independiente teletrabajo y la variable dependiente calidad de vida laboral.

Tabla 26

Coeficientes de H_1

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
(Constante)	3.440	1.639		2.098	.045
Estación de trabajo remota funcional	.219	.037	.742	5.857	.001

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis lineal de la dimensión estación de trabajo remota funcional de la variable independiente teletrabajo y la variable dependiente calidad de vida laboral.

La Tabla 24 presenta el modelo de regresión lineal de H_1, que arrojó un coeficiente de determinación R^2 de 0.551, revelando que la *estación de trabajo remota funcional* explica un 55.1% de la variabilidad en la *calidad de vida laboral* dentro del modelo. La Tabla 25 complementa este análisis por medio del ANOVA de H_1, que demuestra que el modelo es estadísticamente significativo, ya que el valor p obtenido es 0.001, menor que 0.05. Por último, la Tabla 26 proporciona los coeficientes de regresión, en la que se resalta que el coeficiente de Beta estandarizado obtenido es de 0.742, lo cual demuestra que la *estación de trabajo remota funcional* influye un 74.2% en la *calidad de vida laboral*. Además de demostrar que es estadísticamente significativo.

Por tanto, la primera hipótesis específica es aprobada y aceptada en base al objetivo e hipótesis establecida.

4.4.1.2. Verificación de segunda hipótesis específica

La flexibilidad laboral influye significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.

Tabla 27

Resumen del modelo de regresión lineal de H_2

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ de la estimación	Durbin - Watson
1	.515	.266	.239	7.166	2.106

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis lineal de la dimensión flexibilidad laboral de la variable independiente teletrabajo y la variable dependiente calidad de vida laboral.

Tabla 28

ANOVA de H_2

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	520.048	1	520.048	10.127	.004
Residuo	1437.819	28	51.351		
Total	1957.867	29			

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis lineal de la dimensión flexibilidad laboral de la variable independiente teletrabajo y la variable dependiente calidad de vida laboral.

Tabla 29

Coeficientes de H_2

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo	**B**	**Desv. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
(Constante)	70.797	6.092		11.620	.001
Flexibilidad laboral	.924	.290	.515	3.182	.004

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis lineal de la dimensión flexibilidad laboral de la variable independiente teletrabajo y la variable dependiente calidad de vida laboral.

La Tabla 27 presenta el modelo de regresión lineal de H_2, que arrojó un coeficiente de determinación R^2 de 0.266, revelando que la *flexibilidad laboral* explica un 26.6% de la variabilidad en la *calidad de vida laboral* dentro del modelo. La Tabla 28 complementa este análisis por medio del ANOVA de H_2, que demuestra que el modelo es estadísticamente significativo, dado que el valor p obtenido es 0.004, menor que 0.05. Por último, la Tabla 29 proporciona los coeficientes de regresión, en la que se resalta que el coeficiente de Beta estandarizado obtenido es de 0.515, lo cual demuestra que la *flexibilidad laboral* influye un 51.5% en la *calidad de vida laboral*. Además de demostrar que es estadísticamente significativo.

Por tanto, la segunda hipótesis específica es aprobada y aceptada en base al objetivo e hipótesis establecida.

4.4.1.3. Verificación de tercera hipótesis específica

La gestión comprometida influye significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.

Tabla 30

Resumen del modelo de regresión lineal de H_3

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ de la estimación	Durbin - Watson
1	.741	.548	.532	2.166	1.750

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis lineal de la dimensión gestión comprometida de la variable independiente teletrabajo y la variable dependiente calidad de vida laboral.

Tabla 31

ANOVA de H_3

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	159.471	1	159.471	34.000	.001
Residuo	131.329	28			
Total	290.800	29			

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis lineal de la dimensión gestión comprometida de la variable independiente teletrabajo y la variable dependiente calidad de vida laboral.

Tabla 32

Coeficientes de H_3

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
(Constante)	-7.571	5.634		-1.344	.190
Gestión comprometida	.617	.106	.741	5.831	.001

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis lineal de la dimensión gestión comprometida de la variable independiente teletrabajo y la variable dependiente calidad de vida laboral.

La Tabla 30 presenta el modelo de regresión lineal de H_3, que arrojó un coeficiente de determinación R^2 de 0.548, revelando que la *gestión comprometida* explica un 54.8% de la

variabilidad en la *calidad de vida laboral* dentro del modelo. La Tabla 31 complementa este análisis por medio del ANOVA de H_3, que demuestra que el modelo es estadísticamente significativo, dado que el valor p obtenido es 0.001, menor que 0.05. Por último, la Tabla 32 proporciona los coeficientes de regresión, en la que se resalta que el coeficiente de Beta estandarizado obtenido es de 0.741, lo cual demuestra que la *gestión comprometida* influye un 74.1% en la *calidad de vida laboral*. Además de demostrar que es estadísticamente significativo.

Por tanto, la tercera hipótesis específica es aprobada y aceptada en base al objetivo e hipótesis establecida.

4.4.2. Verificación de hipótesis general

El teletrabajo influye significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.

Tabla 33

Resumen del modelo de regresión lineal de la hipótesis general

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ de la estimación	Durbin - Watson
1	.750	.563	.547	5.530	1.676

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis lineal de la variable independiente teletrabajo y la variable dependiente calidad de vida laboral.

Tabla 34

ANOVA de la hipótesis general

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	1101.642	1	1101.642	36.026	.001
Residuo	856.224	28	30.579		
Total	1957.867	29			

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis lineal de la variable independiente teletrabajo y la variable dependiente calidad de vida laboral.

Tabla 35

Coeficientes de la hipótesis general

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	**Desv. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
(Constante)	22.327	11.276		1.980	.058
Teletrabajo	.576	.096	.750	6.002	.001

Nota. Reporte de IBM SPSS Statistics versión 29.0 del análisis lineal de la variable independiente teletrabajo y la variable dependiente calidad de vida laboral.

La Tabla 33 presenta el modelo de regresión lineal de la hipótesis general, que arrojó un coeficiente de determinación R^2 de 0.563, revelando que el *teletrabajo* explica un 56.3% de la variabilidad en la *calidad de vida laboral* dentro del modelo. La Tabla 34 complementa este análisis por medio del ANOVA de la hipótesis general, que demuestra que el modelo es estadísticamente significativo, dado que el valor p obtenido es 0.001, menor que 0.05. Por último, la Tabla 35 proporciona los coeficientes de regresión, en la que se resalta que el coeficiente de Beta estandarizado obtenido es de 0.750, lo cual demuestra que el *teletrabajo* influye un 75.0% en la *calidad de vida laboral*. Además de demostrar que es estadísticamente significativo.

Por tanto, en función del objetivo y la hipótesis establecida, se acepta la hipótesis general.

4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio buscó determinar la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024. Los resultados de la investigación permitieron establecer la discusión de resultados junto a la hipótesis y objetivo general, hipótesis y objetivos específicos y los antecedentes del estudio.

Con relación a la hipótesis general, se formuló que el teletrabajo influye significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024. Por lo tanto, se determinaron los niveles de las variables. La variable independiente *teletrabajo,* según las dimensiones: esta*ción de trabajo remota funcional, flexibilidad laboral* y *gestión comprometida*. A su vez, la variable dependiente *calidad de vida laboral*, según las dimensiones: *bienestar general, interfaz de trabajo en casa, satisfacción laboral y profesional, control en el trabajo, condiciones de trabajo* y *estrés en el trabajo*.

La investigación determinó que, en relación con el teletrabajo, el 60.00% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel alto de teletrabajo, el 36.67% reportó un nivel medio y el 3.33% un nivel bajo. En cuanto a la calidad de vida laboral, el 36.67% presentaron un nivel alto de calidad de vida laboral, el 60.00% reportó un nivel medio y el 3.33% un nivel bajo.

Con el propósito de determinar la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral, se empleó el modelo de regresión lineal, cuyos resultados indicaron un p valor de 0.001, que al ser menor al nivel de significancia seleccionado (0.05), se acepta la hipótesis general planteada. El coeficiente de determinación R^2 fue de 0.563, lo que indica que el teletrabajo explica un 56.3% de la variabilidad en la calidad de vida laboral dentro del modelo. El coeficiente de Beta estandarizado fue de 0.750. Por tanto, el teletrabajo influye significativamente en un 75.0% en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.

Los resultados de la investigación encuentran respaldo en la investigación de Maya & Andia (2023), cuyo objetivo fue determinar la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los asesores de atención al cliente de contact centers, perteneciente al sector de telecomunicaciones de Lima Metropolitana en el año 2022. Concluyendo que existe una influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral, siendo el coeficiente de Nagelkerke de 0.27. Adicionalmente, el 53.4% de teleoperadores mostraron un nivel adecuado respecto al teletrabajo y un nivel medio de calidad de vida laboral con 53.1%.

Además, el estudio es congruente con el trabajo de Aguilar & Arroyo (2021), que tuvo como objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y el equilibrio vida-trabajo de los colaboradores millennials de empresas del sector consumo masivo en Lima, 2021. Evidenciando que existe una relación directa positiva entre el teletrabajo y el equilibrio vida-trabajo, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.671.

Sobre el primer objetivo específico, la investigación buscó establecer la influencia de la estación de trabajo remota funcional en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024. Se determinó que el 80.00% de los trabajadores presenta un nivel alto de estación de trabajo remota funcional, el 16.67% reportó un nivel medio y el 3.33% un nivel bajo. En cuanto a la influencia, el modelo de regresión lineal mostró un p valor de 0.001, que al ser menor al nivel de significancia seleccionado (0.05), se acepta la primera hipótesis específica. El coeficiente de determinación R^2 fue de 0.551, lo que indica que la estación de trabajo remota funcional explica un 55.1% de la variabilidad en la calidad de vida laboral dentro del modelo. El coeficiente de Beta estandarizado fue de 0.742. Por tanto, la estación de trabajo remota funcional influye significativamente en un 74.2% en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.

Los resultados de la investigación son coherentes con el estudio presentado por Gonzales (2021), cuyo objetivo fue determinar la relación entre el lugar de trabajo y la satisfacción laboral dentro de la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021. Concluyendo que existe una correlación positiva media entre las variables, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.450.

Sobre el segundo objetivo específico, la investigación buscó establecer la influencia de la flexibilidad laboral en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024. Se determinó que el 66.67% de los trabajadores presenta un nivel alto de flexibilidad laboral, el 30.67% reportó un nivel medio y el 3.33% un nivel bajo. En cuanto a la influencia, el modelo de regresión lineal mostró un p valor de 0.004, que al ser menor al nivel de significancia seleccionado (0.05), se acepta la segunda hipótesis específica. El coeficiente de determinación R^2 fue de 0.266, lo que indica que la flexibilidad laboral explica un 26.6% de la variabilidad en la calidad de vida laboral dentro del modelo. El coeficiente de Beta estandarizado fue de 0.515. Por tanto, la flexibilidad laboral influye significativamente en un 74.2% en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.

El presente estudio guarda correspondencia con el estudio elaborado por Guzmán & Rodíguez (2019), cuyo objetivo fue determinar de qué manera la flexibilidad laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de seguros Pacifico – Sura, en Piura, durante el periodo 2018. Concluyendo que la flexibilidad laboral influye de manera positiva en el desempeño laboral.

Sobre el tercer objetivo específico, la investigación buscó establecer la influencia de la gestión comprometida en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024. Se determinó que el 33.33% de los trabajadores presenta un nivel alto de gestión comprometida, el 60.00% reportó un nivel medio y el 6.67% un nivel bajo. En cuanto a la influencia, el modelo de regresión lineal mostró un p valor de 0.001, que al ser menor al nivel de significancia seleccionado (0.05), se acepta la tercera hipótesis específica. El coeficiente de determinación R^2 fue de 0.548, lo que indica que la gestión comprometida explica un 26.6% de la variabilidad en la calidad de vida laboral dentro del modelo. El coeficiente de Beta estandarizado fue de 0.741. Por tanto, la gestión comprometida influye significativamente en un 74.1% en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.

Los resultados obtenidos son congruentes con el estudio de Huanasca (2023), que tuvo como objetivo analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la División de Fiscalización Posterior de Aduanas Perú, 2022. Concluyendo que existe una correlación directa y significativa entre las variables, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.799.

Los hallazgos del presente estudio, en conjunto con el análisis de diversos estudios, sugieren que el teletrabajo influye significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de diversas organizaciones. Los resultados obtenidos presentan implicancias significativas para la gestión del talento humano, dado que la adopción del teletrabajo puede mejorar la calidad de vida laboral de los empleados. No obstante, resulta importante destacar que cada organización es única y diferente, en consecuencia, las condiciones laborales y los factores contextuales ocupan un papel crucial sobre el nivel de influencia. Por tanto, para una comprensión más completa, se deben llevar a cabo más investigaciones que exploren la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral en diferentes contextos y sectores.

CONCLUSIONES

Primera

El teletrabajo influye significativamente en un 75.0% en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024 (R^2 0.563; p. 0.001). Los resultados referentes a las variables indicaron que el 60.00% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel alto de teletrabajo, mientras que el 36.67% de los trabajadores reportaron un nivel alto de calidad de vida laboral.

Segunda

La estación de trabajo remota funcional influye significativamente en un 74.2% en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024 (R^2 0.551; p 0.001). Los resultados referentes a la dimensión indicaron que el 80.00% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel alto de estación de trabajo remota funcional. Por tanto, la estación de trabajo remota funcional determinada por la adecuación de la estación de trabajo remota y la salubridad de la estación de trabajo remota, influye en la calidad de vida laboral.

Tercera

La flexibilidad laboral influye significativamente en un 51.5% en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024 (R^2 0.266; p. 0.004). Los resultados referentes a la dimensión indicaron que el 66.67% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel alto de flexibilidad laboral. Por tanto, la flexibilidad laboral determinada por el horario flexible, influye en la calidad de vida laboral.

Cuarta

La gestión comprometida influye significativamente en un 74.1% en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024 (R^2 0.548; p. 0.001). Los resultados referentes a la dimensión indicaron que el 33.33% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel alto de gestión comprometida. Por tanto, la gestión comprometida determinada por la claridad del rol y el liderazgo transformacional, influye en la calidad de vida laboral.

RECOMENDACIONES

Primera

El Directorio, en coordinación con el Área de Gestión del Talento Humano y los Supervisores Directos de Green Engineering Field S.A.C., deben optimizar el modelo de teletrabajo, adoptando un enfoque estructurado que promueva estaciones de trabajo remotas funcionales, la flexibilidad laboral y adopte un estilo de gestión comprometida, con el propósito de mejorar la experiencia del teletrabajo y, por ende, su calidad de vida laboral.

Segunda

El Área de Gestión del Talento Humano de Green Engineering Field S.A.C., debe capacitarse en la implementación de un modelo de teletrabajo que promueva estaciones de trabajo remotas funcionales, garantizando su adecuada configuración y condiciones de salubridad. Además, debe proporcionar orientación a los empleados sobre las buenas prácticas y recursos disponibles para optimizar sus estaciones de trabajo. Esto implica garantizar que los espacios laborales sean ergonómicos, cómodos, seguros, tecnológicamente equipados y adecuados a las necesidades físicas de cada trabajador, así como que estén libres de riesgos para la salud, en un ambiente confortable y sin ruidos excesivos.

Tercera

El Directorio de Green Engineering Field S.A.C. debe capacitarse en la implementación de un modelo de teletrabajo que fomente la flexibilidad laboral de sus trabajadores, garantizado un horario flexible. En este sentido, se deben implementar políticas que proporcionen a los empleados un mayor control sobre el tiempo y las actividades de trabajo. Esto implica que los empleados puedan gestionar de manera autónoma cuando trabajar, decidir cuándo laboral, organizar sus descansos y adaptar sus horarios de acuerdo a sus necesidades y preferencias personales.

Cuarta

Los Supervisores Directos de Green Engineering Field S.A.C. deben capacitarse en la implementación de un modelo de teletrabajo que adopte un estilo de gestión comprometida, garantizando la claridad de roles y adoptando un estilo de liderazgo transformacional. En este sentido, se debe asegurar que los empleados comprendan lo que se espera de ellos, sus

responsabilidades y cómo su trabajo contribuye a los objetivos generales de la empresa. Además, los Supervisores Directos deben actuar de manera ejemplar, inspirando, motivando y promoviendo el desarrollo profesional, así como también empoderando y valorando a los empleados.

Quinta

El modelo de teletrabajo implementado por Green Engineering Field S.A.C. es apropiado y útil para empresas e instituciones cuyos trabajadores pueden desempeñar sus funciones de forma eficaz en un entorno virtual, sin comprometer el desempeño laboral y la productividad laboral. Este modelo es especialmente aplicable en sectores como el minero y el de servicios de arquitectura e ingeniería, que, en muchos casos, debido a su actividad económica y su familiaridad con las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), tienen una alta capacidad de adaptación al entorno digital. La adopción de esta modalidad laboral debe estar acompañada de capacitaciones especializadas y de un enfoque integral que promueva las estaciones de trabajo remotas funcionales, flexibilidad laboral y la gestión comprometida, contribuyendo así a su efectividad y sostenibilidad en diversos contextos organizacionales.

Sexta

El Área de Gestión del Talento Humano de Green Engineering Field S.A.C. y otras empresas del sector que han adoptado el teletrabajo deben priorizar el cumplimiento de la legislación vigente sobre el teletrabajo y las responsabilidades legales asociadas. En este sentido, El Área de Gestión del Talento Humano de Green Engineering Field S.A.C. debe desarrollar e implementar un plan integral orientado al cumplimiento de la normativa vigente. Este plan debe difundirse de forma clara y accesible dentro de la organización para que los trabajadores conozcan sus derechos y deberes, así como las obligaciones de la empresa en este contexto. Además, se debe establecer un sistema de seguimiento y evaluación continua para asegurar el cumplimiento de las normativas legales aplicables. De esta manera, la empresa asegurará el cumplimiento de los requisitos legales, evidenciando la transparencia de su gestión, fortaleciendo su reputación como organización responsable y comprometida con la protección y promoción de los derechos laborales.

Séptima

En el entorno del teletrabajo, dónde las interacciones físicas entre los trabajadores son escasas y las dinámicas laborales se desarrollan principalmente a través de plataformas digitales, resulta crucial que el Directorio de Green Engineering Field S.A.C., en coordinación con el Área de Gestión del Talento Humano, establezca políticas que garanticen claridad, transparencia y un sentido de orientación para los empleados. En este contexto, la empresa debe establecer una línea de carrera estructura y definida, que proporcione a los trabajadores un marco claro para su desarrollo profesional dentro de la empresa. Esta línea de carrera debe contemplar criterios claros y objetivos alcanzables para la evaluación del desempeño y el ascenso, brindando a los empleados una visión transparente de los requisitos y habilidades necesarias para acceder a posiciones superiores. De este modo, se contribuirá significativamente a la reducción de la incertidumbre asociada al crecimiento profesional en un contexto de teletrabajo, fortaleciendo la cohesión organizacional al ofrecer una proyección clara sobre su futuro profesional dentro de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, *9*(4). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139

Abubakar, A. M., Rezapouraghdam, H., Behravesh, E., & Megeirhi, H. A. (2022). Burnout or boreout: A meta-analytic review and synthesis of burnout and boreout literature in hospitality and tourism. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, *31*(4), 458-503. https://doi.org/10.1080/19368623.2022.1996304

Acquah, A., Nsiah, T., Akushia, E., & Otoo, B. (2021). Literature Review on Theories of Motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review(JEBR)*, *9*(5), Article 5. https://doi.org/10.36713/epra6848

Aguilar, N., & Arroyo, S. (2021). *Relación del teletrabajo y el equilibrio vida-trabajo en los colaboradores millennials de empresas de consumo masivo en Lima, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional. https://upc.aws.openrepository.com/handle/10757/658609

Almugren, G., & Zedan, H. (2022). Quality of Work Life of Magnetic Resonance Imaging Technologists: A Cross-Sectional Study. *HEALTHCARE*, *10*(12), Article 12. https://doi.org/10.3390/healthcare10122539

Amasifuen, E., & Murayari, C. (2022). Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en una Institución Pública—Peruana 2022. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, *9*(3), Article 3. https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064

Ameen, N., Papagiannidis, S., Hosany, S., & Gentina, E. (2023). It's part of the "new normal": Does a global pandemic change employees' perception of teleworking? *Journal of Business Research*, *164*, 113956. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113956

Andrade, M., Westover, J., & Cunningham, R. (2023). Work Flexibility and Job Satisfaction: Shifting Workplace Norms. *Journal of Management Policy and Practice*, *24*(2), Article 2. https://doi.org/10.33423/jmpp.v24i2.6151

Andrlić, B., Priyashantha, K. G., & De Alwis, A. C. (2023). Employee Engagement Management in the COVID-19 Pandemic: A Systematic Literature Review. *Sustainability*, *15*(2), Article 2. https://doi.org/10.3390/su15020987

Arévalo, G., Rodríguez, I., & Ortiz-Paniagua, C. (2023). Capacidades dinámicas y ruta turística inteligente: Revisión de la ruta Don Vasco en Michoacán, México. *El Periplo Sustentable*, *45*, Article 45. https://doi.org/10.36677/elperiplo.v0i45.18935

Aruldoss, A., Kowalski, K., & Parayitam, S. (2020). The relationship between quality of work

life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: Evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, *18*(1), Article 1. https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082

Atteh, E., Martin, G., Oduro, A., Mensah, F., & Gyamfi, R. (2020). An Overview on Influence of Work-family Life Conflict among Female Teachers and their Job Satisfaction in Schools. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 48-58. https://doi.org/10.9734/ajess/2020/v9i230245

Baba, H., Ikegami, K., Ando, H., Eguchi, H., Tsuji, M., Tateishi, S., Nagata, M., Matsuda, S., & Fujino, Y. (2022). Telecommuting Frequency and Preference among Japanese Workers According to Regional Cumulative COVID-19 Incidence: A Cross-Sectional Study. *SAGE OPEN*, *12*(1), Article 1. https://doi.org/10.1177/21582440221082134

Bakoula, S., & Galanakis, M. (2022). The Evolution of McGregor's X and Y Theory in the Contemporary Organizational Settings: A Systematic Literature Review. *Journal of Psychology Research*, *12*(12), Article 12. https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.005

Bautista, T., Roman, G., Khan, M., Lee, M., Sahbaz, S., Duthely, L., Knippenberg, A., Macias-Burgos, M., Davidson, A., Scaramutti, C., Gabrilove, J., Pusek, S., Mehta, D., & Bredella, M. (2023). What is well-being? A scoping review of the conceptual and operational definitions of occupational well-being. *Journal of Clinical and Translational Science*, *7*(1), e227. https://doi.org/10.1017/cts.2023.648

Beckel, J., & Fisher, G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(7), Article 7. https://doi.org/10.3390/ijerph19073879

Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, *12*(9), Article 9. https://doi.org/10.3390/su12093662

Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance. *Journal of Human Values*, *26*(3), Article 3. https://doi.org/10.1177/0971685820939380

Bouziri, H., Smith, D., Descatha, A., Dab, W., & Jean, K. (2020). Working from home in the time of COVID-19: How to best preserve occupational health? *Occupational and Environmental Medicine*, *77*(7), 509-510. https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106599

Buitrago-Orjuela, L., Barrera-Verdugo, M., Plazas-Serrano, L., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas consecuencias y

estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, *8*(2), Article 2. https://doi.org/10.24267/23897325.553

Camargo, S., Silva Costa Almino, R. H., Diogenes, M. P., de Oliveira Neto, J. P., Sampaio da Silva, I. D., de Medeiros, L. C., Roque Dantas, K. G., & de Araujo Santos Camargo, J. D. (2021). Quality of working life from the perspective of different groups of professionals working in a maternity hospital. *CIENCIA & SAUDE COLETIVA*, *26*(4), Article 4. https://doi.org/10.1590/1413-81232021264.02122019

Cerón, F. (2020). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15560

Charfeddine, L., & Umlai, M. (2023). ICT sector, digitization and environmental sustainability: A systematic review of the literature from 2000 to 2022. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, *184*, 113482. https://doi.org/10.1016/j.rser.2023.113482

Charria, V., Romero-Caraballo, M. P., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Well-being at work and working conditions in primary and secondary school teachers. *CES Psicología*, *15*(3), 63-80. https://doi.org/10.21615/cesp.5984

Chu, C., Donato-Woodger, S., & Dainton, C. (2020). Competing crises: COVID-19 countermeasures and social isolation among older adults in long-term care. *Journal of Advanced Nursing*, *76*(10), 2456-2459. https://doi.org/10.1111/jan.14467

Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology*, *11*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271

Contreras, F., Espinosa, J. C., & Esguerra, G. A. (2020). Could Personal Resources Influence Work Engagement and Burnout? A Study in a Group of Nursing Staff. *Sage Open*, *10*(1), 2158244019900563. https://doi.org/10.1177/2158244019900563

Córdova, S. (2023). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral de trabajadores en Establecimientos de Salud Categoría II-2 de Tacna, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio Institucional. https://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12510/3457

Coy, D., Malekpour, S., Saeri, A. K., & Dargaville, R. (2021). Rethinking community empowerment in the energy transformation: A critical review of the definitions, drivers and outcomes. *Energy Research & Social Science*, *72*, 101871. https://doi.org/10.1016/j.erss.2020.101871

Darouei, M., & Pluut, H. (2021). Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees' start of the next workday. *Stress and Health*, *37*(5), 986-999. https://doi.org/10.1002/smi.3053

Dávila, R., Agüero, E., Sánchez, J., & López, H. (2022). Impact of Teleworking on the Health and Well-Being of Peruvian Workers in Times of Pandemic. *Sustainability*, *14*(23), Article 23. https://doi.org/10.3390/su142315876

Diab-Bahman, R., & Al-Enzi, A. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on conventional work settings. *International Journal of Sociology and Social Policy*, *40*(9/10), 909-927. https://doi.org/10.1108/IJSSP-07-2020-0262

Easton, S., & Van Laar, D. (2018). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life* (2.ª ed.). University of Portsmouth. https://doi.org/10.17029/EASTON2018

Economía, R. (2023, enero 3). 75% de peruanos valora su lugar de trabajo por el balance de vida laboral y personal. *Revista Economía*. https://www.revistaeconomia.com/75-de-peruanos-valora-su-lugar-de-trabajo-por-el-balance-de-vida-laboral-y-personal/

El Peruano. (2023, mayo 5). *Teletrabajo: Perú ya registra más de 220,000 personas bajo esa modalidad laboral [video]*. El Peruano. https://elperuano.pe/noticia/211923-teletrabajo-peru-ya-registra-mas-de-220000-personas-bajo-esa-modalidad-laboral-video

Erickson, C. L., & Norlander, P. (2022). How the past of outsourcing and offshoring is the future of post-pandemic remote work: A typology, a model and a review. *Industrial Relations Journal*, *53*(1), 71-89. https://doi.org/10.1111/irj.12355

Erro-Garcés, A., Urien, B., Čyras, G., & Janušauskienė, V. M. (2022). Telework in Baltic Countries during the Pandemic: Effects on Wellbeing, Job Satisfaction, and Work-Life Balance. *Sustainability*, *14*(10), Article 10. https://doi.org/10.3390/su14105778

Erwandi, D., Lestari, F., Djunaidi, Z., & El-Matury, H. (2021). Review of Psychosocial Risk Approach, Model and Theory. *New Horizons in Translational Medicine*, *8*(3), Article 3.

Escudero, M., & Gonzales, A. (2024). El teletrabajo y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores peruanos de una empresa chilena, Lima, 2023. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, *12*(1), Article 1.

Fan, Q., Wider, W., & Chan, C. K. (2023). The brief introduction to organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors: A literature review. *Frontiers in Psychology*, *14*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1181930

Garcia, M.-G., Aguiar, B., Bonilla, S., Yepez, N., Arauz, P. G., & Martin, B. J. (2024). Perceived Physical Discomfort and Its Associations With Home Office Characteristics During the COVID-19 Pandemic. *Human Factors*, *66*(3), 916-932. https://doi.org/10.1177/00187208221110683

Garzaro, G., Clari, M., Donato, F., Dimonte, V., Mucci, N., Easton, S., Van Laar, D., Gatti, P., & Pira, E. (2020). A contribution to the validation of the Italian version of the work-related quality of life scale. *La Medicina del Lavoro*, *111*(1), 32-45. https://doi.org/10.23749/mdl.v111i1.8570

Gestión. (2023, marzo 3). Cerca de 12,000 empresas en Perú declararon al menos un teletrabajador en 2022. *Gestión*. https://gestion.pe/economia/management-empleo/teletrabajo-cerca-de-12000-empresas-en-peru-declararon-al-menos-un-teletrabajador-en-2022-trabajo-remoto-ley-de-teletrabajo-noticia/

Giumetti, G., & Kowalski, R. (2022). Cyberbullying via social media and well-being. *Current Opinion in Psychology*, *45*, 101314. https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2022.101314

Gkizani, A., & Galanakis, M. (2022). Goal Setting Theory in Contemporary Businesses: A Systematic Review. *Psychology*, *13*(3), Article 3. https://doi.org/10.4236/psych.2022.133028

Golden, T. (2021). Telework and the Navigation of Work-Home Boundaries. *Organizational Dynamics*, *50*(1), 100822. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100822

Gonzales, K. (2021). *El trabajo remoto y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70565

Granziera, H. (2022). Teachers' Personal Resources: What Do We Know and Where Do We Go? A Scoping Review Through the Lens of Job Demands-Resources Theory. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, *6*(2), Article 2.

Gribben, L., & Semple, C. (2021). Factors contributing to burnout and work-life balance in adult oncology nursing: An integrative review. *European Journal of Oncology Nursing*, *50*, 101887. https://doi.org/10.1016/j.ejon.2020.101887

Günther, N., Hauff, S., & Gubernator, P. (2022). The joint role of HRM and leadership for teleworker well-being: An analysis during the COVID-19 pandemic. *German Journal of Human Resource Management*, *36*(3), 353-379. https://doi.org/10.1177/23970022221083694

Guzmán, A., & Rodíguez, M. (2019). *La flexibilidad laboral y su influencia en el desempeño*

laboral de los trabajadores de la Empresa de Seguros Pacífico—Sura Piura año 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional. https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5374

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education. https://books.google.com.pe/books?id=xuGp0AEACAAJ

Hngoi, C., Abdullah, N.-A., Wan, W., & Zaiedy, N. (2023). Relationship between job involvement, perceived organizational support, and organizational commitment with job insecurity: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1066734

Huanasca, I. (2023). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la división de fiscalización posterior de Aduanas Lima Perú 2022* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional. https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/9aea5c83-5cb4-4a8f-a732-3f7a7e597439

Hur, H. (2022). Job security matters: A systematic review and meta-analysis of the relationship between job security and work attitudes. *Journal of Management & Organization*, *28*(5), 925-955. https://doi.org/10.1017/jmo.2019.3

Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. (2021). Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(4), Article 4. https://doi.org/10.3390/ijerph18041826

Irawan, A., & Ibrahim, M. (2024). Understanding Human Resource Management: Exploring Psychological Dynamics and Strategic Approaches through Qualitative Description and Literature Review. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *11*(1), Article 1. https://doi.org/10.33096/jmb.v11i1.769

Jumanova, U. (2024). Social Psychological Characteristics of Stress Prevention in Professional Activity. *Евразийский Журнал Академических Исследований*, *4*(5), Article 5.

Khawand, S., & Zargar, P. (2022). Job autonomy and work-life conflict: A conceptual analysis of teachers' wellbeing during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.882848

Khodabakhsh, S. (2022). Factors Affecting Life Satisfaction of Older Adults in Asia: A Systematic Review. *Journal of Happiness Studies*, *23*(3), 1289-1304. https://doi.org/10.1007/s10902-021-00433-x

Kompella, S. (2022). Persisting Menace: A Case-Based Study of Remote Workplace Bullying

in India. *International Journal of Bullying Prevention*. https://doi.org/10.1007/s42380-022-00152-8

Kuruzovich, J., Paczkowski, W., Golden, T., Goodarzi, S., & Venkatesh, V. (2021). Telecommuting and job outcomes: A moderated mediation model of system use, software quality, and social Exchange. *INFORMATION & MANAGEMENT*, *58*(3), Article 3. https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103431

Lee, M. (2024, enero 30). *Work-life balance in exchange for a 20% pay cut could hurt retirement.* USA TODAY. https://www.usatoday.com/story/money/personalfinance/2024/01/30/pay-cut-work-life-balance-retirement/72372836007/

Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(5), Article 5. https://doi.org/10.3390/ijerph18052425

Leticia, T., & Gómez, C. (2023). Revisión sistemática cualitativa de condiciones laborales. *REVISTA DOXA DIGITAL*, *13*(25), Article 25. https://doi.org/10.52191/rdojs.2023.305

Ley 31572. (2022). *Ley del Teletrabajo*. Congreso de la República del Perú. https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/undefined/dispositivo/NL/2104305-1

Li, Z., Zhang, Z., Li, Q., Zheng, J., & Xiao, H. (2023). The Depleting Impact of Helping Behavior on Career Satisfaction: The Buffering Role of Strengths Use. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(1), Article 1. https://doi.org/10.3390/ijerph20010161

Lietor, M., Cuevas, I., & Prieto, M. (2021). Telecommuting and employees' mental health. *EUROPEAN PSYCHIATRY*, *64*, S345-S345. https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2021.924

Liu, C., Van Wart, M., Kim, S., Wang, X., McCarthy, A., & Ready, D. (2020). The effects of national cultures on two technologically advanced countries: The case of e-leadership in South Korea and the United States. *Australian Journal of Public Administration*, *79*(3), 298-329. https://doi.org/10.1111/1467-8500.12433

Liu, Y., Hu, W., Kasal, A., & Erdil, Y. Z. (2023). The State of the Art of Biomechanics Applied in Ergonomic Furniture Design. *Applied Sciences*, *13*(22), Article 22. https://doi.org/10.3390/app132212120

Loli, A., Llacho, K., Navarro, V., Cerón, F., Pulido, C., & del Carpio, J. (2020). Calidad de

vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en Perú. *Avances en Psicología*, *28*(2), Article 2. https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2250

Lu, X., Yu, H., & Shan, B. (2022). Relationship between Employee Mental Health and Job Performance: Mediation Role of Innovative Behavior and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(11), Article 11. https://doi.org/10.3390/ijerph19116599

Lucia, C., Zhiwei, G., & Michele, N. (2023). Biometrics for Industry 4.0: A survey of recent applications. *Journal of Ambient Intelligence and Humanized Computing*, *14*(8), 11239-11261. https://doi.org/10.1007/s12652-023-04632-7

Maillot, A.-S., Meyer, T., Prunier-Poulmaire, S., & Vayre, E. (2022). A Qualitative and Longitudinal Study on the Impact of Telework in Times of COVID-19. *Sustainability*, *14*(14), Article 14. https://doi.org/10.3390/su14148731

Malykhin, O., Aristova, N. O., Kalinina, L., & Opaliuk, T. (2021). Developing Soft Skills among Potential Employees: A Theoretical Review on Best International Practices. *Postmodern Openings*, *12*(2), Article 2. https://doi.org/10.18662/po/12.2/304

Margheritti, S., Picco, E., Gragnano, A., Dell'aversana, G., & Miglioretti, M. (2024). How to promote teleworkers' job satisfaction? The Telework Quality Model and its application in small, medium, and large companies. *Human Resource Development International*, *27*(4), 481-500. https://doi.org/10.1080/13678868.2023.2244705

Marôco, A., Nogueira, F., Gonçalves, S., & Marques, I. (2022). Work-Family Interface in the Context of Social Responsibility: A Systematic Literature Review. *Sustainability*, *14*(5), Article 5. https://doi.org/10.3390/su14053091

Maya, F., & Andia, K. (2023). *Influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral (CVL) de asesores de atención al cliente de contact centers del sector de telecomunicación en Lima Metropolitana 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/667695

Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. (2023). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. *Psychological Reports*, *126*(3), Article 3. https://doi.org/10.1177/00332941211051988

Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., & Picco, E. (2021). Not All Telework is Valuable. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *37*(1), Article 1. https://doi.org/10.5093/jwop2021a6

Miglioretti, M., Gragnano, A., Simbula, S., & Perugini, M. (2022). Telework quality and employee well-being: Lessons learned from the COVID-19 pandemic in Italy. *New Technology, Work and Employment*, *38*(3), 548-571. https://doi.org/10.1111/ntwe.12263

Moglia, M., Hopkins, J., & Bardoel, A. (2021). Telework, Hybrid Work and the United Nation's Sustainable Development Goals: Towards Policy Coherence. *Sustainability*, *13*(16), Article 16. https://doi.org/10.3390/su13169222

Molina, J. (2021). The Work–Family Conflict: Evidence from the Recent Decade and Lines of Future Research. *Journal of Family and Economic Issues*, *42*(1), 4-10. https://doi.org/10.1007/s10834-020-09700-0

Moss, C., Munford, L. A., & Sutton, M. (2022). Associations between inflexible job conditions, health and healthcare utilisation in England: Retrospective cross-sectional study. *BMJ Open*, *12*(12), e062942. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-062942

Niu, Q., Nagata, T., Fukutani, N., Tezuka, M., Shimoura, K., Nagai-Tanima, M., & Aoyama, T. (2021). Health effects of immediate telework introduction during the COVID-19 era in Japan: A cross-sectional study. *PLOS ONE*, *16*(10), e0256530. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0256530

Nosratzadeh, H., & Edrisi, A. (2022). An assessment of tendencies toward teleworking using TAMs: Lessons from Covid-19 era for post-pandemic days. *International Journal of Workplace Health Management*, *16*(1), 38-56. https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2021-0198

Nwoko, C., & Yazdani, K. (2024). Self-Leadership in a Remote Work Environment: Emerging Trends and Implications for Occupational Well-Being. *Journal of Business and Management Studies*, *6*(3), Article 3. https://doi.org/10.32996/jbms.2024.6.3.5

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5.ª ed.). Ediciones de la U.

Ñiquen, O., & Tenorio, D. (2022). *El perfil del teletrabajador en Perú en el periodo 2019-2022*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3823728-el-perfil-del-teletrabajador-en-peru-en-el-periodo-2019-2022

Oh, S., & Han, H. (2020). Facilitating organisational learning activities: Types of organisational culture and their influence on organisational learning and performance. *Knowledge Management Research & Practice*, *18*(1), 1-15. https://doi.org/10.1080/14778238.2018.1538668

Okubo, T. (2022). Telework in the spread of COVID-19. *Information Economics and Policy*, *60*, 100987. https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2022.100987

Ollo-López, A., Goñi-Legaz, S., & Erro-Garcés, A. (2020). Home-based telework: Usefulness and facilitators. *International Journal of Manpower*, *42*(4), 644-660. https://doi.org/10.1108/IJM-02-2020-0062

Ordoñez, J., Ordoñez, S., & Zurita, S. (2023). La satisfacción laboral y su relación con la satisfacción del cliente: Estado del arte. *SCIÉNDO*, *26*(2), Article 2. https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.031

Ordoñez, V. (2023). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva – Tacna, año 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio Institucional. https://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12510/3536

Organización de las Naciones Unidas. (2022, febrero 2). *El teletrabajo es positivo para la salud física y mental cuando se organiza y cuenta con el equipo adecuado*. https://news.un.org/es/story/2022/02/1503482

Organización Internacional del Trabajo. (2020, octubre 13). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica* [Libro]. http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2021, julio 6). *Al menos 23 millones de personas han transitado por el teletrabajo en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-al-menos-23-millones-de-personas-han-transitado-por-el-teletrabajo-en

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Working Time and Work-Life Balance Around the World | International Labour Organization*. https://www.ilo.org/publications/working-time-and-work-life-balance-around-world

Organización Mundial de la Salud. (2022, septiembre 28). *La salud mental en el trabajo*. Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Oviedo-Gil, Y., & Cala, F. (2023). Teleworking and Job Quality in Latin American Countries: A Comparison from an Impact Approach in 2021. *Social Sciences*, *12*(4), Article 4. https://doi.org/10.3390/socsci12040253

Peru 21. (2023, julio 26). 75% de trabajadores peruanos consigue balancear su vida personal y laboral, según estudio. *Peru21*. https://peru21.pe/cheka/75-de-trabajadores-peruanos-consigue-balancear-su-vida-personal-y-laboral-segun-estudio-bumeran-ambiente-

laboral-work-life-balance-noticia/

Prada, M. F., Rucci, G., & Saavedra, F. (2023). *The Transition to Telework in Latin America and the Caribbean: Key Findings using LinkedIn data* (Argentina). IDB Publications. https://publications.iadb.org/en/transition-telework-latin-america-and-caribbean-key-findings-using-linkedin-data

Putro, S., & Anwar, M. (2022). A Literature Review: Does Subjective Career Success Affect The International Human Resources Management? *JURNAL MANAJEMEN DAKWAH*, *8*(1), Article 1. https://doi.org/10.14421/jmd.2022.81-01

Qiu, B., Zhang, Y., Shen, H., Zhou, J., & Chu, L. (2023). Ergonomic researches in agricultural machinery- a systematic review using the PRISMA method. *International Journal of Industrial Ergonomics*, *95*, 103446. https://doi.org/10.1016/j.ergon.2023.103446

Rodriguez-Modrono, P., & Lopez-Igual, P. (2021). Job Quality and Work-Life Balance of Teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(6), Article 6. https://doi.org/10.3390/ijerph18063239

Rossi, G. (2022). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño del docente de la Universidad Privada de Tacna, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional. http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2629

Rostami, H. R., Akbarfahimi, M., Ghaffari, A., Kamali, M., & Rassafiani, M. (2021). Relationship between Work-Related Quality of Life and Job Satisfaction in Iranian Occupational Therapists. *Occupational Therapy International*, *2021*(1), 6692752. https://doi.org/10.1155/2021/6692752

Sabino, A., Moreira, A., Cesário, F., & Pinto-Coelho, M. (2024). Adaptation of the Work-Related Quality of Life-2 Scale (WRQoL-2) among Portuguese Workers. *Societies*, *14*(7), Article 7. https://doi.org/10.3390/soc14070120

Salès-Wuillemin, E., Minondo-Kaghad, B., Chappé, J., Gélin, M., & Dolard, A. (2023). The quality of working life: Gap between perception and idealization impact of gender and status. *Frontiers in Psychology*, *14*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1112737

Sanagoo, A., Sarokhani, D., Hasanpour Dehkordi, A., Sayehmiri, K., & Jouybari, L. (2020). Systematic Review and Meta-analysis of Quality of Work Life in Iran (2011–2017). *International Journal of Preventive Medicine*, *11*(1), 77. https://doi.org/10.4103/ijpvm.IJPVM_451_18

Sapiens Labs. (2024). *The Mental State of the World Report 2023* (4; Número 4). Global Mind Project. https://mentalstateoftheworld.report

Sharma, S. (2021). A Study on Organizational Culture and Organizational Performance.

International Journal of Innovative Research in Engineering & Management, *8*(6), Article 6.

Shifrin, N. V., & Michel, J. S. (2022). Flexible work arrangements and employee health: A meta-analytic review. *Work & Stress*, *36*(1), 60-85. https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1936287

Shikalepo, E. (2020). *The Role of Motivational Theories in Shaping Teacher Motivation and Performance: A Review of Related Literature*. *4*, 64-76.

Silarova, B., Brookes, N., Palmer, S., Towers, A.-M., & Hussein, S. (2022). Understanding and measuring the work-related quality of life among those working in adult social care: A scoping review. *Health & Social Care in the Community*, *30*(5), 1637-1664. https://doi.org/10.1111/hsc.13718

Silva, A., & Coelho, N. (2022). The moderating role of organizational culture on the relationship between workers' attitudes towards telework and happiness. *Kybernetes*, *52*(10), 4357-4374. https://doi.org/10.1108/K-02-2022-0231

Stefana, E., Marciano, F., Rossi, D., Cocca, P., & Tomasoni, G. (2021). Composite Indicators to Measure Quality of Working Life in Europe: A Systematic Review. *Social Indicators Research*, *157*(3), 1047-1078. https://doi.org/10.1007/s11205-021-02688-6

Stomlien, T., Julusmoen, S., & Ballangrud, R. (2023). An Interregional Survey on Critical Care Nurses' Perceptions of Psychological and Social Factors Related to their Working Environment. *Inspira*, *18*(1), Article 1. https://doi.org/10.23865/inspira.v18.4093

Storman, M., Storman, D., & Maciąg, J. (2022). Quality of work-life among young medical doctors in Poland. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, *28*(3), 1611-1617.

Stringer, H. (2023, enero 1). Worker well-being is in demand as organizational culture shifts. *Monitor on Psychology*, *54*(1), Article 1. https://www.apa.org/monitor/2023/01/trends-worker-well-being

Suharti, M., Sari, C. T., & Sulihanto, S. (2020). Motivation Model Distortion of Ramayana Ballet Performers. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, *4*(02), Article 02. https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i02.963

Surawattanasakul, V., Kiratipaisarl, W., & Siviroj, P. (2024). Burnout and Quality of Work Life among Physicians during Internships in Public Hospitals in Thailand. *Behavioral Sciences*, *14*(5), Article 5. https://doi.org/10.3390/bs14050361

Tamsah, H., Ansar, Gunawan, Yusriadi, Y., & Farida, U. (2020). Training, Knowledge

Sharing, and Quality of Work-Life on Civil Servants Performance in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, *7*(3), 163-176.

Tarigan, J., Susanto, A., Hatane, S., Jie, F., & Foedjiawati, F. (2020). Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: Case study from Indonesia controversial industry. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, *13*(2), Article 2. https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2019-0189

Tatoy, C., Mabalot, K., Balagtas, C., & Faller, E. (2023). International Journal of Research Publication and Reviews Work Commitment and Satisfaction of Nurses: A Review. *International Journal of Research Publication and Reviews*, *4*, 345-351.

Thulin, E., Vilhelmson, B., & Brundin, L. (2023). Telework after confinement: Interrogating the spatiotemporalities of home-based work life. *Journal of Transport Geography*, *113*, 103740. https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2023.103740

Tran, A., Kerkstra, R. L., Gardocki, S. L., & Papuga, S. C. (2021). Lessons Learned: Teaching In-Person During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Education*, *6*. https://doi.org/10.3389/feduc.2021.690646

Upwork. (2020). *Upwork Study Finds 22% of American Workforce Will Be Remote by 2025*. https://www.upwork.com/press/releases/upwork-study-finds-22-of-american-workforce-will-be-remote-by-2025

Varotsis, N. (2022). Exploring the influence of telework on work performance in public services: Experiences during the COVID-19 pandemic. *Digital Policy, Regulation and Governance*, *24*(5), 401-417. https://doi.org/10.1108/DPRG-11-2021-0152

Wren-Lewis, S., & Alexandrova, A. (2021). Mental Health Without Well-being. *The Journal of Medicine and Philosophy: A Forum for Bioethics and Philosophy of Medicine*, *46*(6), 684-703. https://doi.org/10.1093/jmp/jhab032

Xu, W., Fang, L., Bai, H., Ke, K., Li, W., Huang, H., Liang, X., & Chen, C. (2023). The influence of psychological factors on coronary heart disease: A review of the evidence and implications for psychological interventions. *Medicine*, *102*(27), e34248. https://doi.org/10.1097/MD.0000000000034248

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general	**Objetivo general**	**Hipótesis general**	**Variable independiente (X): *Teletrabajo***	**TIPO**
¿De qué manera influye el teletrabajo en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024?	Determinar la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.	El teletrabajo influye significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.	**1. Estación de trabajo remota funcional** 1.1. Adecuación de la estación de trabajo remota 1.2. Salubridad de la estación de trabajo remota **2. Flexibilidad laboral** 2.1. Horario flexible **3. Gestión comprometida** 3.1. Claridad de rol 3.2. Liderazgo transformacional	Básica o pura. **DISEÑO** No experimental de corte transversal. **NIVEL** Explicativo. **POBLACIÓN** 30 trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C. **MUESTRA** 30 trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C. **TÉCNICA** Encuesta. **INSTRUMENTO** Cuestionario. **ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA** Tablas de frecuencias y diagramas de barras. **ESTADÍSTICA INFERENCIAL** Prueba de normalidad y el modelo de regresión lineal.
Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis específicas**		
¿De qué manera influye la estación de trabajo remota funcional en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024?	Establecer la influencia de la estación de trabajo remota funcional en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.	La estación de trabajo remota funcional influye significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.	**Variable dependiente (Y): *Calidad de Vida Laboral*** **1. Bienestar general** 1.1. Estado emocional 1.2. Satisfacción con la vida **2. Interfaz de trabajo en casa** 2.1. Balance entre la vida laboral y personal **3. Satisfacción laboral y profesional** 3.1. Claridad de metas y objetivos 3.2. Uso de habilidades 3.3. Reconocimiento laboral 3.4. Capacitación **4. Control en el trabajo** 4.1. Involucramiento laboral **5. Condiciones de trabajo** 5.1. Recursos laborales 5.2. Condiciones laborales **6. Estrés en el trabajo** 6.1. Estrés laboral	
¿De qué manera influye la flexibilidad laboral en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024?	Establecer la influencia de la flexibilidad laboral en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.	La flexibilidad laboral influye significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.		
¿De qué manera influye la gestión comprometida en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024?	Establecer la influencia de la gestión comprometida en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.	La gestión comprometida influye significativamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.		

ANEXO 02: Instrumento de la variable Teletrabajo

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TELETRABAJO

El presente cuestionario, el cual es de carácter académico y anónimo, tiene como finalidad analizar el teletrabajo en su empresa de trabajo. La información recopilada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro fin más allá de los objetivos de esta investigación.

INSTRUCCIONES

Las opciones de respuesta se presentan en cinco alternativas, marque con un aspa (“X”) en la casilla que represente mejor su percepción. Considere que cada opción tiene la siguiente equivalencia:

Ítems 1–10 y 21–28:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	A veces	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems 11–20:

Nunca	Raramente	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	**Ítems**	**Escala**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
Dimensión 1: Estación de trabajo remota funcional						
1	Mi lugar de trabajo en casa es ergonómico.					
2	Mi lugar de trabajo en casa dispone del soporte tecnológico necesario.					
3	Mi lugar de trabajo en casa es cómodo.					
4	Los asientos de mi lugar de trabajo en casa son adecuados (p. ej. sillas cómodas, buen apoyo postural).					
5	La conexión informática y los dispositivos que tengo en mi lugar de trabajo en casa son adecuados.					
6	Mi lugar de trabajo en casa es adecuado para todas las personas independientemente de su estructura física (en términos de anchura, altura, altura de la mirada, espacio para las piernas).					
7	Mi lugar de trabajo en casa está libre de ruidos excesivos.					

8	El clima en mi lugar de trabajo en casa es confortable en términos de temperatura y humedad.					
9	Mi lugar de trabajo en casa está libre de riesgos para la salud.					
10	Mi lugar de trabajo en casa está limpio.					
Dimensión 2: Flexibilidad laboral						
11	Decido de manera autónoma cuándo trabajar durante el día.					
12	Gestiono de manera autónoma los horarios de mi jornada laboral.					
13	Decido de forma autónoma cuándo tomarme un descanso durante la jornada laboral.					
14	Puedo interrumpir mi actividad laboral por un compromiso privado sin tener que pedir permiso.					
15	Puedo gestionar el tiempo de mi jornada laboral "como a mí me gusta".					
16	Puedo decidir cuándo realizar las actividades más exigentes.					
Dimensión 3: Gestión comprometida						
17	Tengo claro lo que se espera de mí en el trabajo					
18	Tengo claro cuáles son mis obligaciones y responsabilidades					
19	Tengo claras las metas y objetivos de mi departamento					
20	Entiendo cómo encaja mi trabajo en el objetivo general de la organización.					
21	Mi superior directo actúa de forma deseable dentro de la organización					
22	Mi superior directo actúa como un modelo a seguir dentro de la organización					
23	Mi superior directo actúa como guía cuando lo necesito					
24	Mi superior directo inspira y motiva a los empleados					
25	Mi superior directo anima a los empleados a razonar					
26	Mi superior directo valora a las personas					
27	Mi superior directo fomenta el crecimiento profesional de los empleados					
28	Mi superior directo empodera a los empleados a cultivar las relaciones laborales.					

ANEXO 03: Instrumento de la variable Calidad de vida laboral

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

El presente cuestionario, el cual es de carácter académico y anónimo, tiene como finalidad analizar la calidad de vida laboral en su empresa de trabajo. La información recopilada será tratada de manera confidencial y no se utilizará para ningún otro fin más allá de los objetivos de esta investigación.

INSTRUCCIONES

Las opciones de respuesta se presentan en cinco alternativas, marque con un aspa ("X") en la casilla que represente mejor su percepción. Considere que cada opción tiene la siguiente equivalencia:

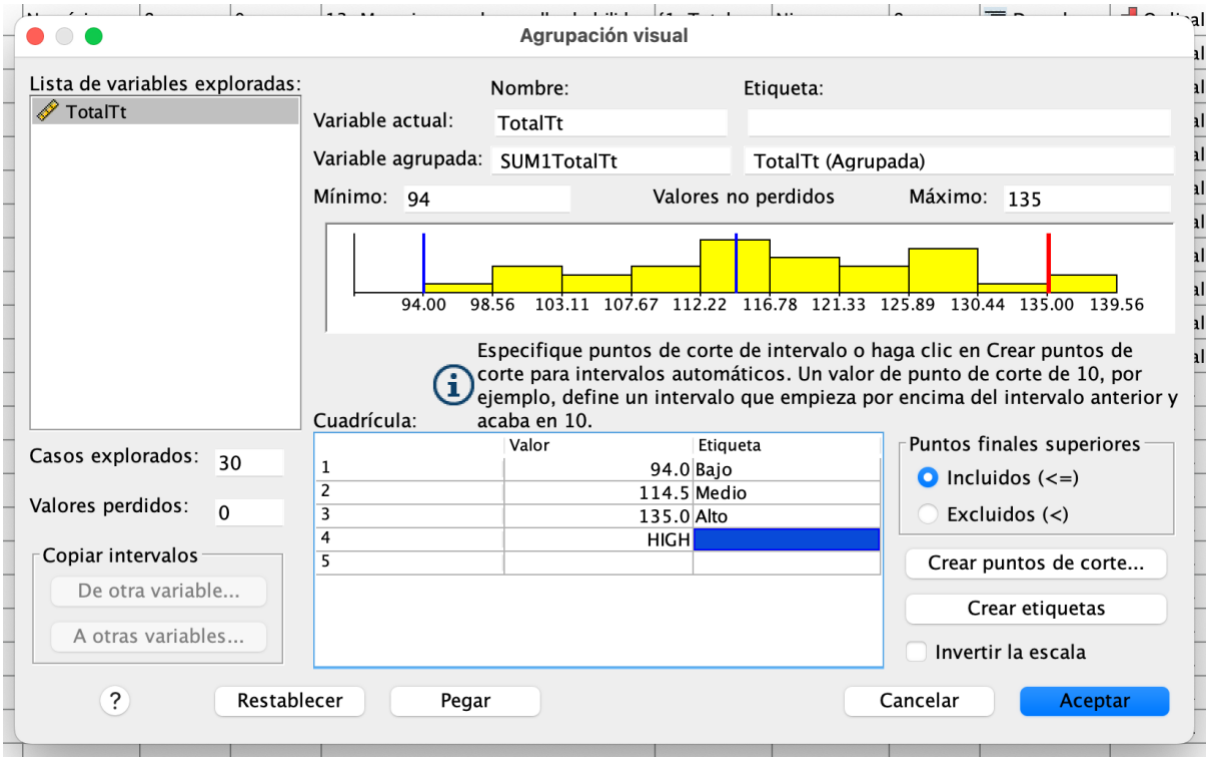
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	A veces	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

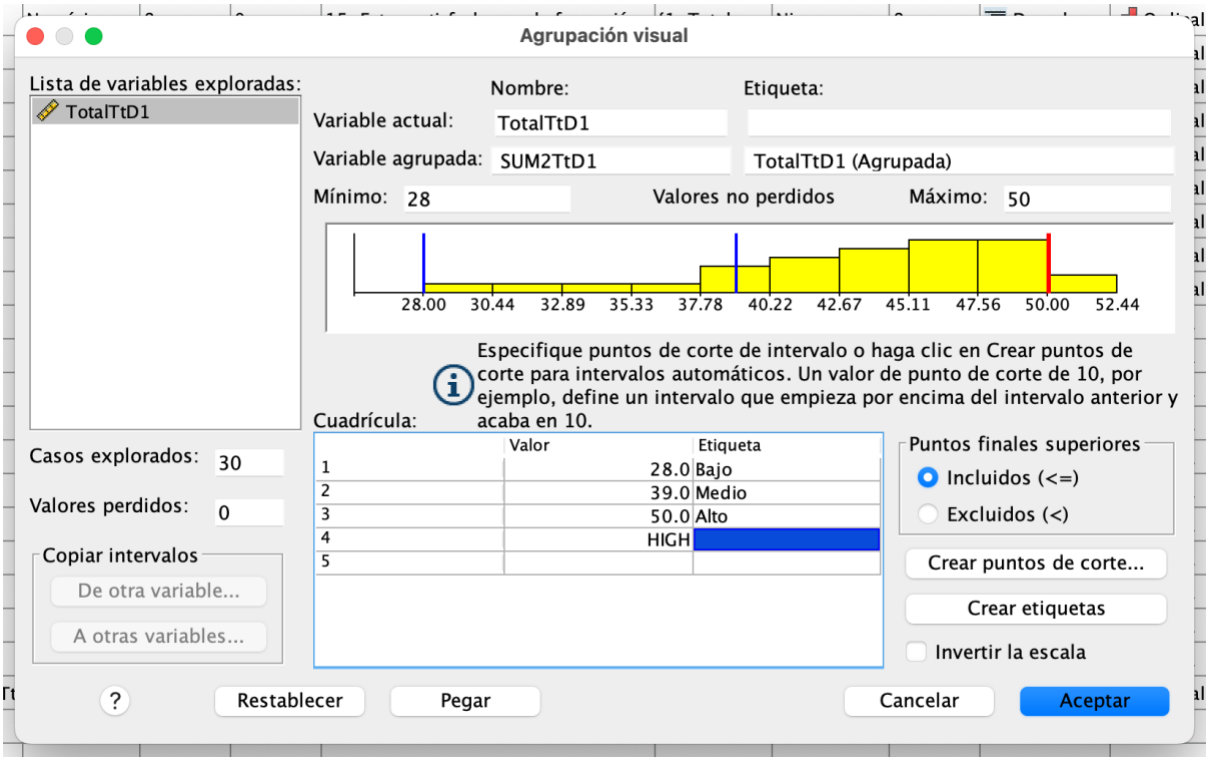
Nº	**Ítems**	**Escala**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
Dimensión 1: Bienestar general						
1	Me siento bien en este momento.					
2	Recientemente, he estado descontento y deprimido.					
3	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.					
4	Estoy satisfecho con mi vida.					
5	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.					
6	En general, me salen bien las cosas.					
Dimensión 2: Interfaz de trabajo en casa						
7	Mi empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
8	Mi horario de trabajo se adecúa a mis circunstancias personales.					
9	Mi superior directo apoya, de forma activa, un horario de trabajo flexible.					
Dimensión 3: Satisfacción laboral y profesional						
10	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
11	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					

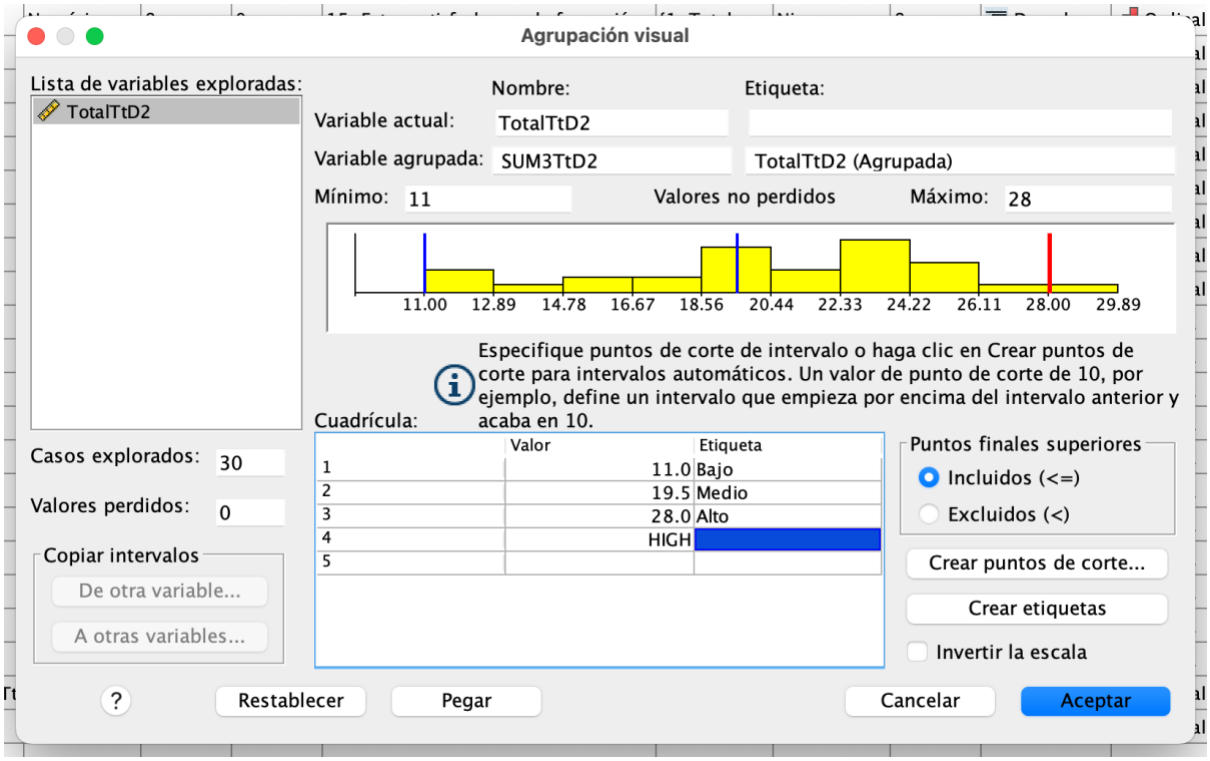
12	Cuando he hecho un buen trabajo, mi superior directo me lo reconoce.					
13	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.					
14	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.					
15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.					
Dimensión 4: Control en el trabajo						
16	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
17	Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi área de trabajo.					
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					
Dimensión 5: Condiciones de trabajo						
19	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					
20	Trabajo en un ambiente seguro.					
21	Las condiciones laborales son satisfactorias.					
Dimensión 6: Estrés en el trabajo						
22	Me siento presionado en el trabajo a menudo.					
23	A menudo me siento excesivamente estresado(a) en el trabajo.					

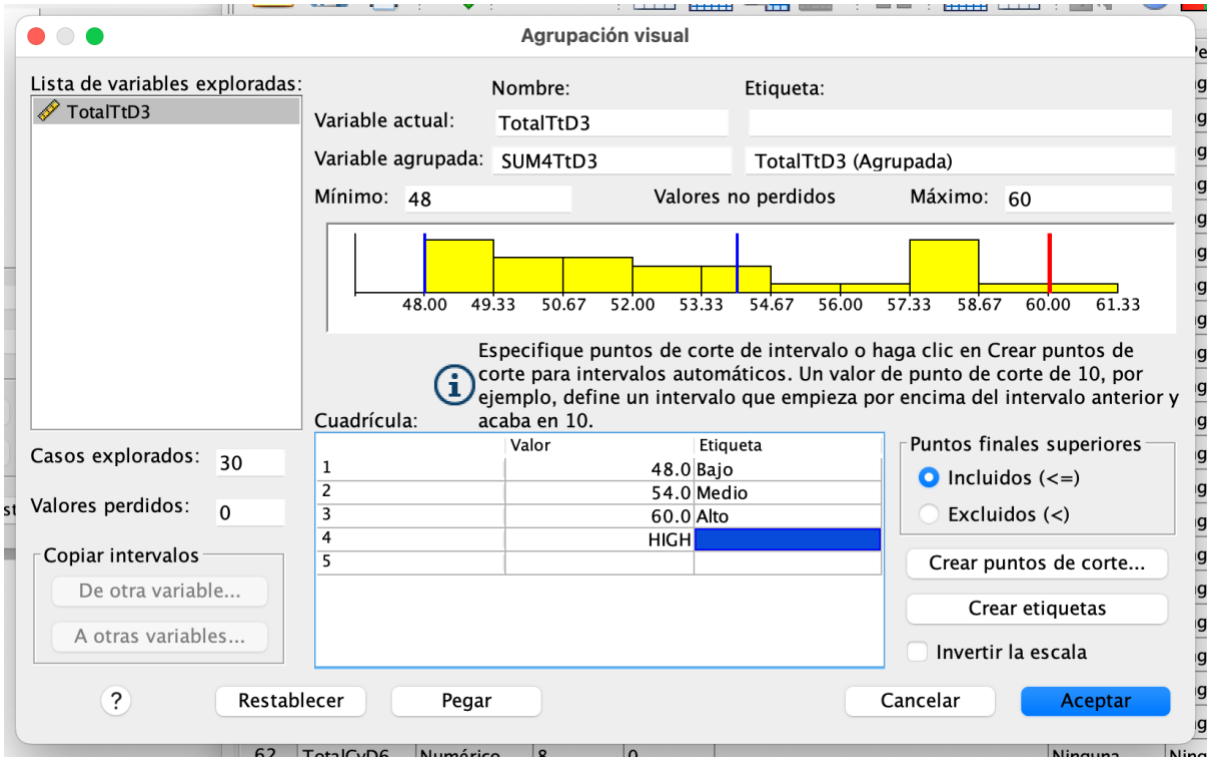
ANEXO 04: Baremos

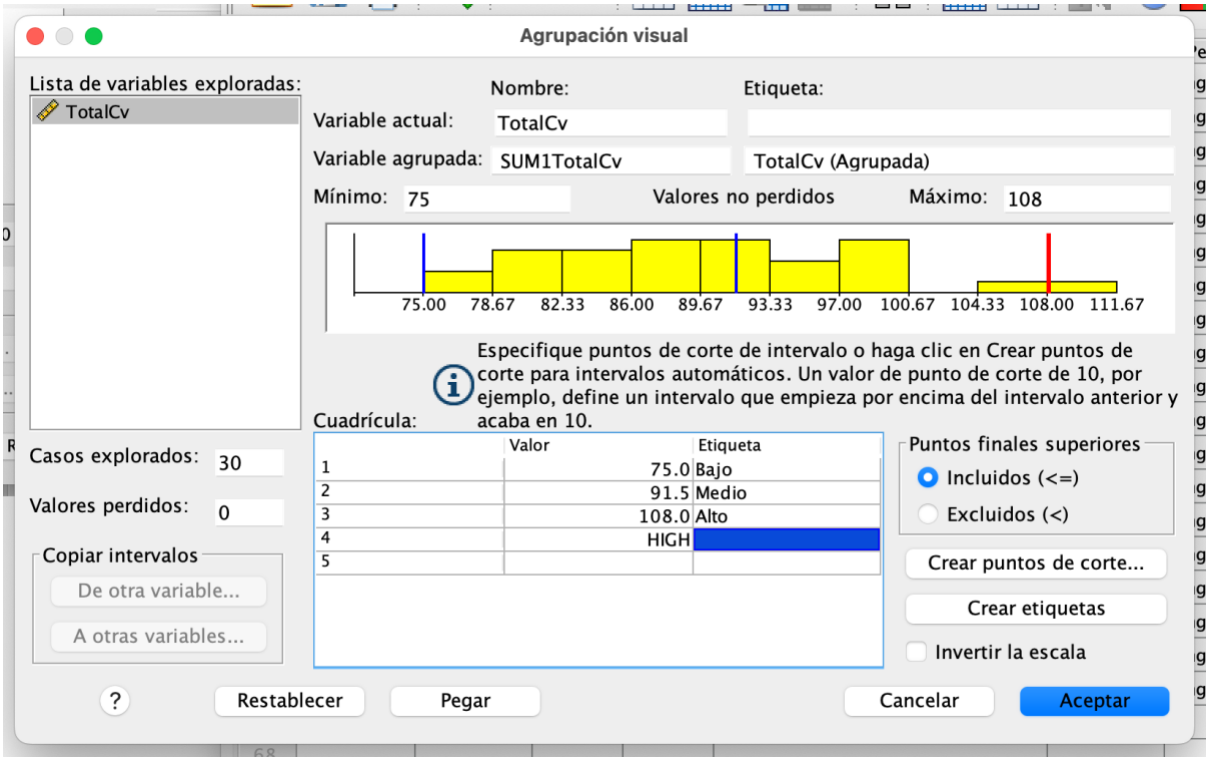
VARIABLES: TELETRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

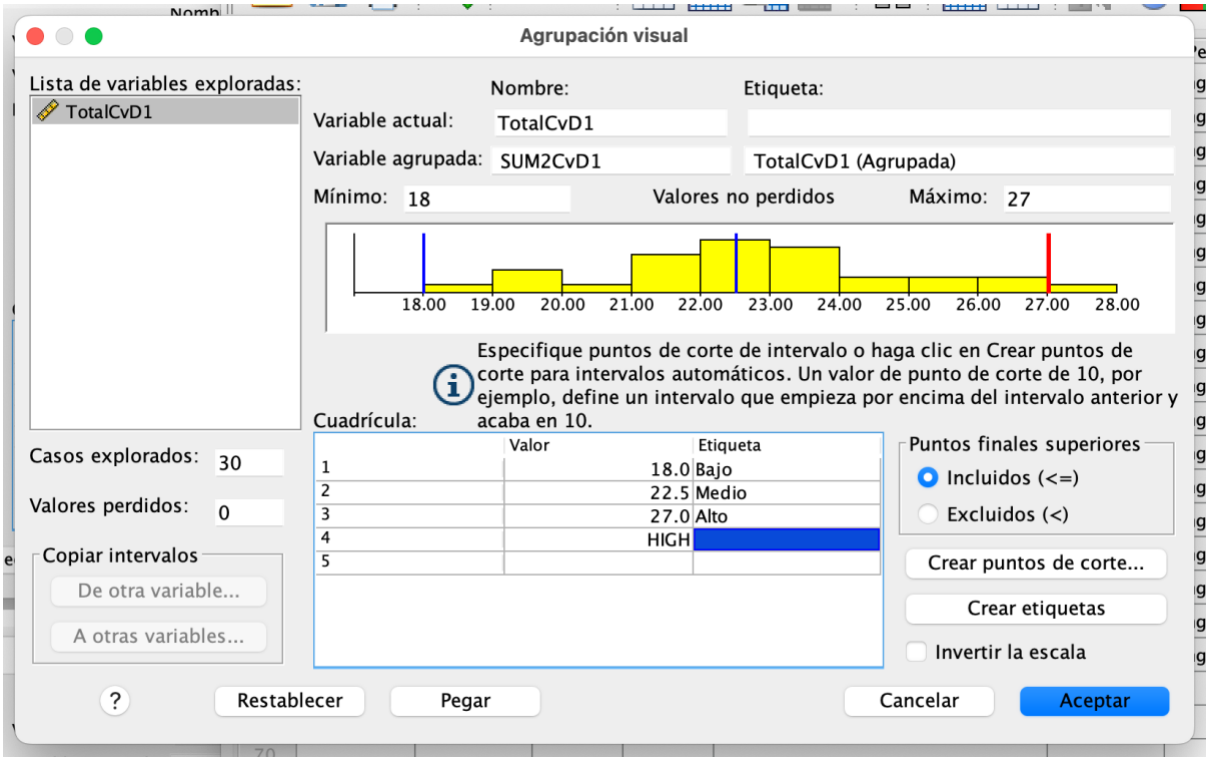


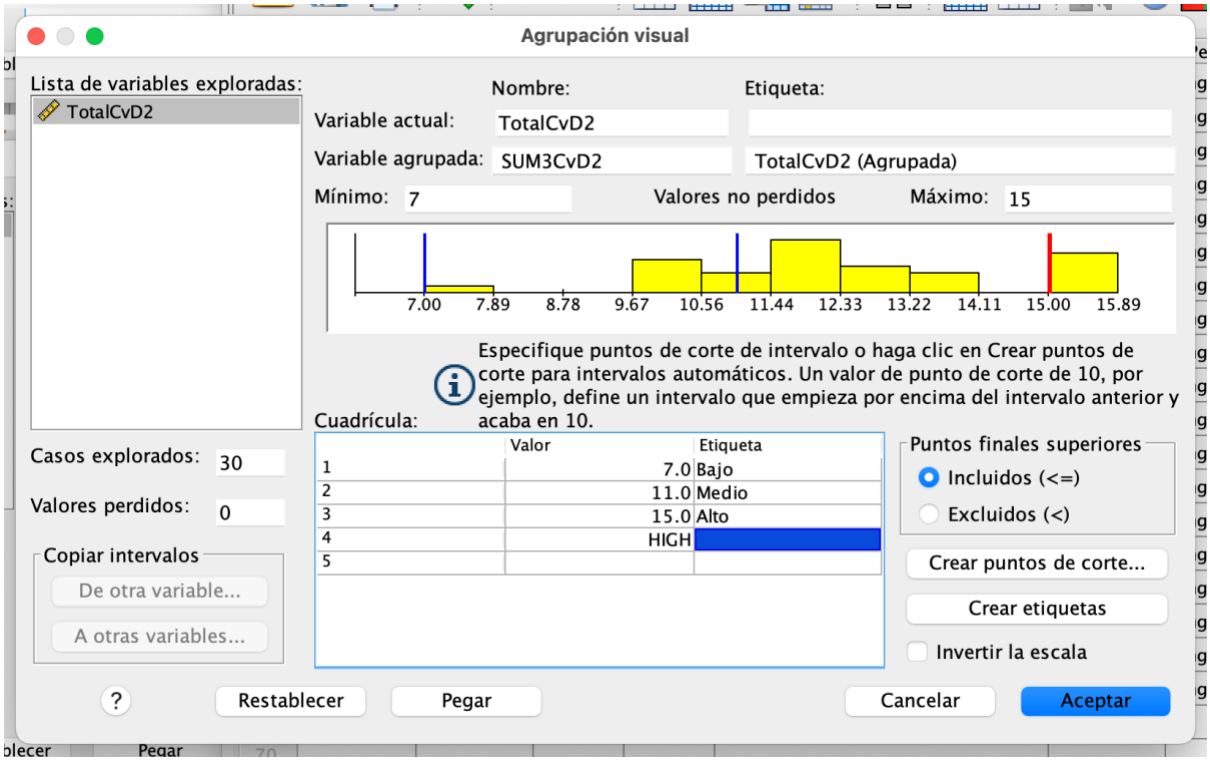


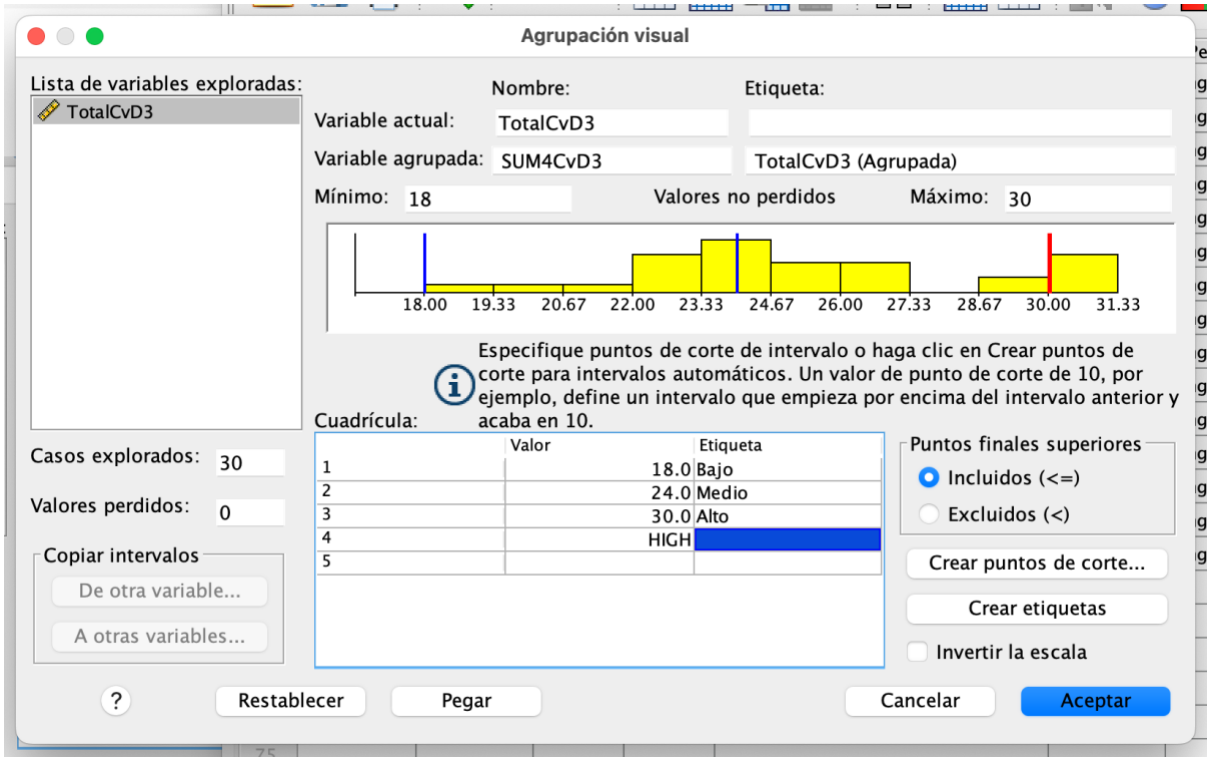

Agrupación visual
Lista de variables exploradas:
TotalTtD2
Nombre:
Etiqueta:
Variable actual:
TotalTtD2
Variable agrupada:
SUM3TtD2
TotalTtD2 (Agrupada)
Mínimo:
11
Valores no perdidos
Máximo:
28
11.00 12.89 14.78 16.67 18.56 20.44 22.33 24.22 26.11 28.00 29.89
Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.
Cuadrícula:
Valor
Etiqueta
1 11.0 Bajo
2 19.5 Medio
3 28.0 Alto
4 HIGH
5
Puntos finales superiores
Incluidos (<=)
Excluidos (<)
Crear puntos de corte...
Crear etiquetas
Invertir la escala
Casos explorados: 30
Valores perdidos: 0
Copiar intervalos
De otra variable...
A otras variables...
?
Restablecer
Pegar
Cancelar
Aceptar

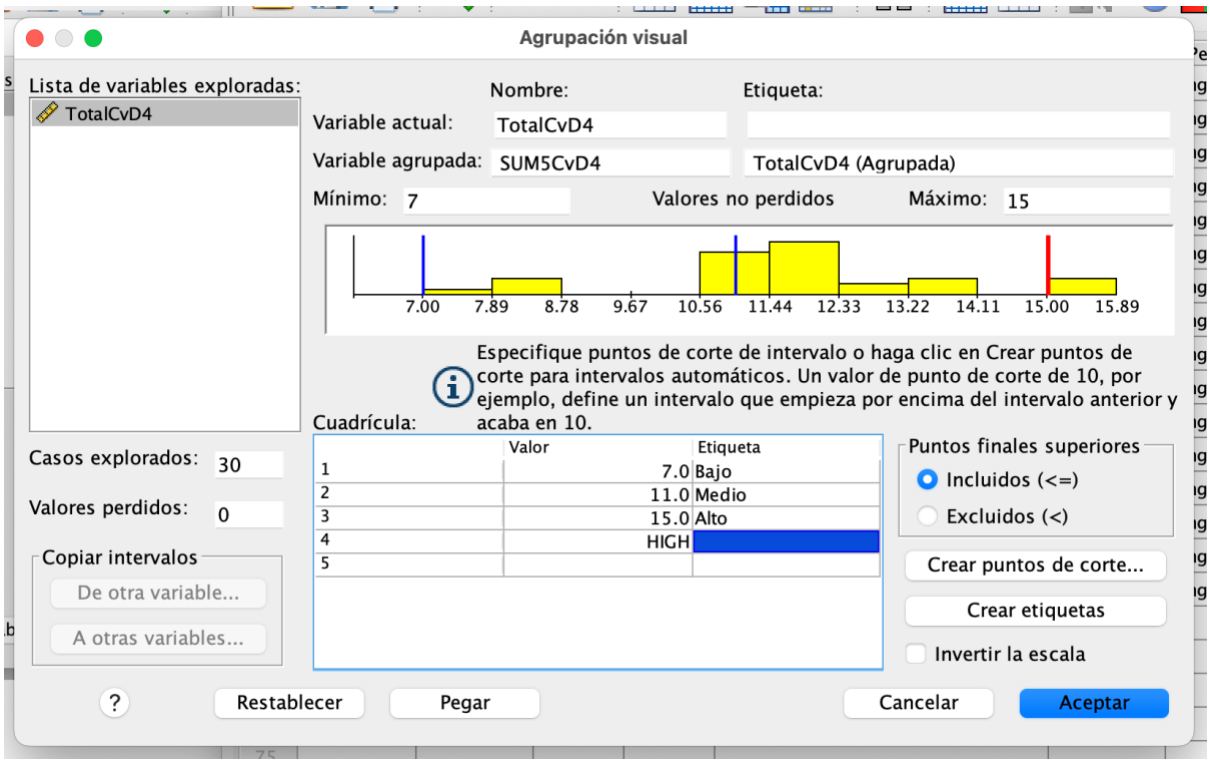

Agrupación visual
Lista de variables exploradas:
TotalTtD3
Nombre:
Etiqueta:
Variable actual:
TotalTtD3
Variable agrupada:
SUM4TtD3
TotalTtD3 (Agrupada)
Mínimo:
48
Valores no perdidos
Máximo:
60
48.00 49.33 50.67 52.00 53.33 54.67 56.00 57.33 58.67 60.00 61.33
Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.
Cuadrícula:
Valor
Etiqueta
1 48.0 Bajo
2 54.0 Medio
3 60.0 Alto
4 HIGH
5
Puntos finales superiores
Incluidos (<=)
Excluidos (<)
Crear puntos de corte...
Crear etiquetas
Invertir la escala
Casos explorados: 30
Valores perdidos: 0
Copiar intervalos
De otra variable...
A otras variables...
?
Restablecer
Pegar
Cancelar
Aceptar

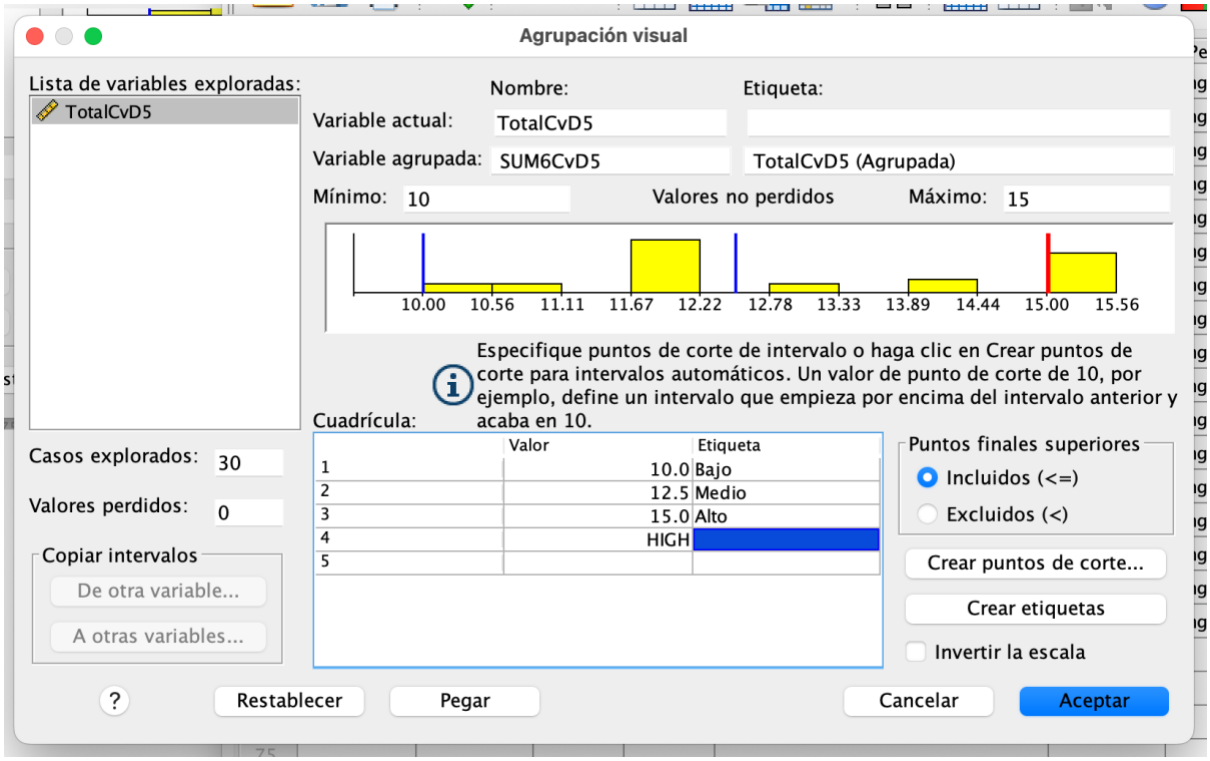

Agrupación visual
Lista de variables exploradas:
TotalCv
Nombre:
Etiqueta:
Variable actual:
TotalCv
Variable agrupada:
SUM1TotalCv
TotalCv (Agrupada)
Mínimo:
75
Valores no perdidos
Máximo:
108
75.00 78.67 82.33 86.00 89.67 93.33 97.00 100.67 104.33 108.00 111.67
Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.
Cuadrícula:
Valor
Etiqueta
1 75.0 Bajo
2 91.5 Medio
3 108.0 Alto
4 HIGH
5
Puntos finales superiores
Incluidos (<=)
Excluidos (<)
Crear puntos de corte...
Crear etiquetas
Invertir la escala
Casos explorados: 30
Valores perdidos: 0
Copiar intervalos
De otra variable...
A otras variables...
?
Restablecer
Pegar
Cancelar
Aceptar

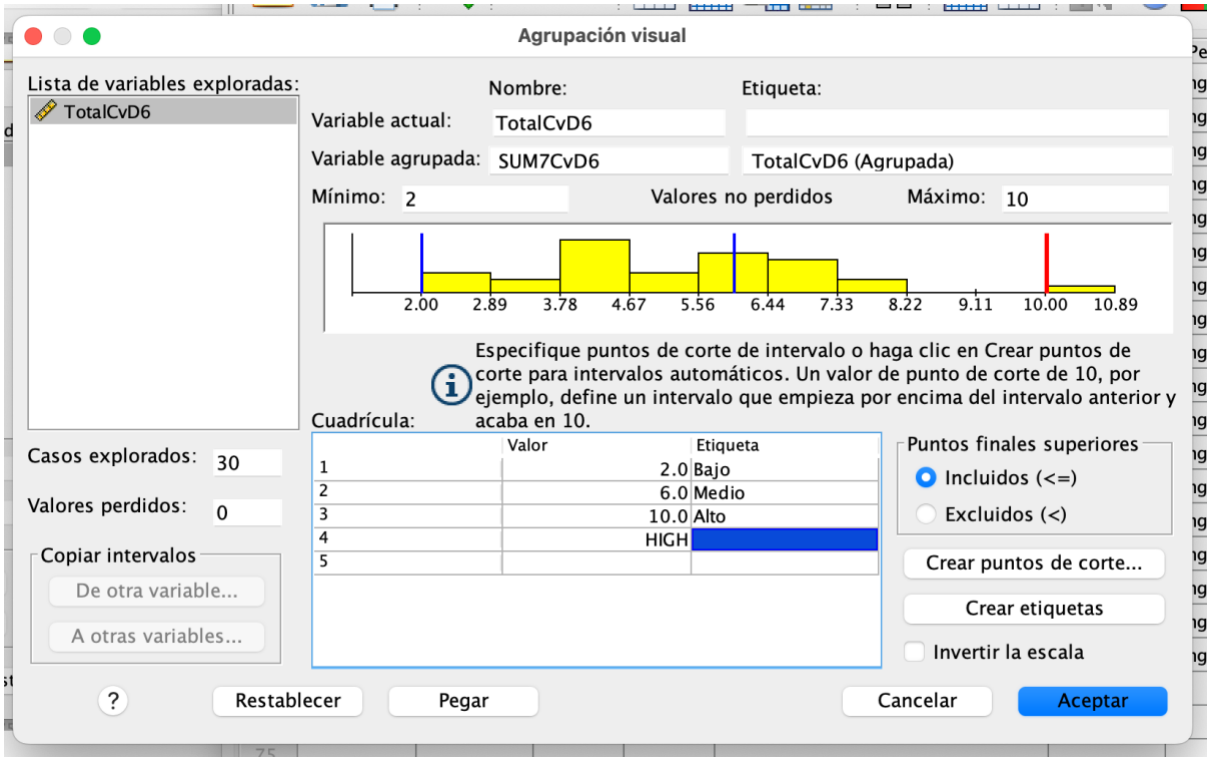

Agrupación visual
Lista de variables exploradas:
TotalCvD1
Nombre:
Etiqueta:
Variable actual:
TotalCvD1
Variable agrupada:
SUM2CvD1
TotalCvD1 (Agrupada)
Mínimo:
18
Valores no perdidos
Máximo:
27
18.00 19.00 20.00 21.00 22.00 23.00 24.00 25.00 26.00 27.00 28.00
Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.
Cuadrícula:
Valor
Etiqueta
1 18.0 Bajo
2 22.5 Medio
3 27.0 Alto
4 HIGH
5
Puntos finales superiores
Incluidos (<=)
Excluidos (<)
Crear puntos de corte...
Crear etiquetas
Invertir la escala
Casos explorados: 30
Valores perdidos: 0
Copiar intervalos
De otra variable...
A otras variables...
?
Restablecer
Pegar
Cancelar
Aceptar


Agrupación visual
Lista de variables exploradas:
TotalCvD2
Nombre:
Etiqueta:
Variable actual:
TotalCvD2
Variable agrupada:
SUM3CvD2
TotalCvD2 (Agrupada)
Mínimo:
7
Valores no perdidos
Máximo:
15
7.00
7.89
8.78
9.67
10.56
11.44
12.33
13.22
14.11
15.00
15.89
Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.
Cuadrícula:
Valor
Etiqueta
1 7.0 Bajo
2 11.0 Medio
3 15.0 Alto
4 HIGH
5
Puntos finales superiores
Incluidos (<=)
Excluidos (<)
Crear puntos de corte...
Crear etiquetas
Invertir la escala
Casos explorados: 30
Valores perdidos: 0
Copiar intervalos
De otra variable...
A otras variables...
?
Restablecer
Pegar
Cancelar
Aceptar


Agrupación visual
Lista de variables exploradas:
TotalCvD3
Nombre:
Etiqueta:
Variable actual:
TotalCvD3
Variable agrupada:
SUM4CvD3
TotalCvD3 (Agrupada)
Mínimo:
18
Valores no perdidos
Máximo:
30
18.00
19.33
20.67
22.00
23.33
24.67
26.00
27.33
28.67
30.00
31.33
Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.
Cuadrícula:
Valor
Etiqueta
1 18.0 Bajo
2 24.0 Medio
3 30.0 Alto
4 HIGH
5
Puntos finales superiores
Incluidos (<=)
Excluidos (<)
Crear puntos de corte...
Crear etiquetas
Invertir la escala
Casos explorados: 30
Valores perdidos: 0
Copiar intervalos
De otra variable...
A otras variables...
?
Restablecer
Pegar
Cancelar
Aceptar


Agrupación visual
Lista de variables exploradas:
TotalCvD4
Nombre:
Etiqueta:
Variable actual:
TotalCvD4
Variable agrupada:
SUM5CvD4
TotalCvD4 (Agrupada)
Mínimo: 7
Valores no perdidos
Máximo: 15
7.00 7.89 8.78 9.67 10.56 11.44 12.33 13.22 14.11 15.00 15.89
Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.
Cuadrícula:
Valor
Etiqueta
1 7.0 Bajo
2 11.0 Medio
3 15.0 Alto
4 HIGH
5
Casos explorados: 30
Valores perdidos: 0
Copiar intervalos
De otra variable...
A otras variables...
Puntos finales superiores
Incluidos (<=)
Excluidos (<)
Crear puntos de corte...
Crear etiquetas
Invertir la escala
Restablecer
Pegar
Cancelar
Aceptar


Agrupación visual
Lista de variables exploradas:
TotalCvD5
Nombre:
Etiqueta:
Variable actual:
TotalCvD5
Variable agrupada:
SUM6CvD5
TotalCvD5 (Agrupada)
Mínimo: 10
Valores no perdidos
Máximo: 15
10.00 10.56 11.11 11.67 12.22 12.78 13.33 13.89 14.44 15.00 15.56
Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.
Cuadrícula:
Valor
Etiqueta
1 10.0 Bajo
2 12.5 Medio
3 15.0 Alto
4 HIGH
5
Casos explorados: 30
Valores perdidos: 0
Copiar intervalos
De otra variable...
A otras variables...
Puntos finales superiores
Incluidos (<=)
Excluidos (<)
Crear puntos de corte...
Crear etiquetas
Invertir la escala
Restablecer
Pegar
Cancelar
Aceptar


Agrupación visual
Lista de variables exploradas:
TotalCvD6
Nombre:
Etiqueta:
Variable actual:
TotalCvD6
Variable agrupada:
SUM7CvD6
TotalCvD6 (Agrupada)
Mínimo:
2
Valores no perdidos
Máximo:
10
2.00
2.89
3.78
4.67
5.56
6.44
7.33
8.22
9.11
10.00
10.89
Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.
Cuadrícula:
Valor
Etiqueta
1 2.0 Bajo
2 6.0 Medio
3 10.0 Alto
4 HIGH
5
Casos explorados:
30
Valores perdidos:
0
Copiar intervalos
De otra variable...
A otras variables...
Puntos finales superiores
Incluidos (<=)
Excluidos (<)
Crear puntos de corte...
Crear etiquetas
Invertir la escala
?
Restablecer
Pegar
Cancelar
Aceptar

ANEXO 05: Fichas de juicio de expertos

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Teletrabajo y Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.

NOMBRE DE LA VARIABLE DEL INSTRUMENTO: Teletrabajo

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del experto: Arámbulo Ayala, Marizol Candelaria
1.2. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
1.3. Labor que desempeña: Docente
1.4. Grado académico más alto: Doctor
1.5. Autor del instrumento: Bach. Herber Daniel Girón Flores

II.- ASPECTOS DE EVALUACION DE CONSISTENCIA INTERNA DE ITEMS:

INDICADORES	CRITERIOS PARA EVALUAR ITEMS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.Objetividad	Está expresado en conductas observables y medibles.					X
3.Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4.Organizaciòn	Existe una organización lógica.				X	
5.Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.				X	
7.Consistencia	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.Metodologia	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
	Total parcial				**16**	**25**
	Sumatoria total					**41**

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable 34 - 45 [X]

Por corregir 22 - 33 [ ]

No aplicable 9 - 21 [ ]

Lugar y fecha: Tacna, 29 de octubre del 2024

Firma del experto

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Teletrabajo y Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.

NOMBRE DE LA VARIABLE DEL INSTRUMENTO: Calidad de vida laboral

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del experto: Arámbulo Ayala, Marizol Candelaria
1.2. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
1.3. Labor que desempeña: Docente
1.4. Grado académico más alto: Doctor
1.5. Autor del instrumento: Bach. Herber Daniel Girón Flores

II.- ASPECTOS DE EVALUACION DE CONSISTENCIA INTERNA DE ITEMS:

INDICADORES	CRITERIOS PARA EVALUAR ITEMS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2.Objetividad	Está expresado en conductas observables y medibles.				X	
3.Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.Organizaciòn	Existe una organización lógica.				X	
5.Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.Consistencia	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.Metodologia	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
	Total parcial				**16**	**25**
	Sumatoria total					**41**

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable 34 - 45 [X]

Por corregir 22 - 33 [ ]

No aplicable 9 - 21 [ ]

Lugar y fecha: Tacna, 29 de octubre del 2024

.....

Firma del experto

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Marizol Candelaria Arámbulo Ayala** de profesión **Ing. Industrial**, identificado con DNI N° **29546996**, hago constar que evalué mediante JUICIO DE EXPERTOS los instrumentos de recolección de información con fines académicos, considerándolo válido para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada "**Teletrabajo y Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024**".

Constancia que se expide en Tacna, 29 de octubre del 2024.

Marizol Candelaria Arámbulo Ayala
29546996

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Teletrabajo y Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.

NOMBRE DE LA VARIABLE DEL INSTRUMENTO: Teletrabajo

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del experto: Martínez Peñaloza, Minelly Ysabel
1.2. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
1.3. Labor que desempeña: Docente
1.4. Grado académico más alto: Magíster
1.5. Autor del instrumento: Bach. Herber Daniel Girón Flores

II.- ASPECTOS DE EVALUACION DE CONSISTENCIA INTERNA DE ITEMS:

INDICADORES	CRITERIOS PARA EVALUAR ITEMS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2.Objetividad	Está expresado en conductas observables y medibles.				X	
3.Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.Organizaciòn	Existe una organización lógica.				X	
5.Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.				X	
7.Consistencia	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9.Metodologia	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
	Total parcial				**24**	**15**
	Sumatoria total					**39**

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable 34 - 45 [X]

Por corregir 22 - 33 [ ]

No aplicable 9 - 21 [ ]

Lugar y fecha: Tacna, 29 de octubre del 2024

.....

Firma del experto

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Teletrabajo y Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.

NOMBRE DE LA VARIABLE DEL INSTRUMENTO: Calidad de vida laboral

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del experto: Martínez Peñaloza, Minelly Ysabel
1.2. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
1.3. Labor que desempeña: Docente
1.4. Grado académico más alto: Magíster
1.5. Autor del instrumento: Bach. Herber Daniel Girón Flores

II.- ASPECTOS DE EVALUACION DE CONSISTENCIA INTERNA DE ITEMS:

INDICADORES	CRITERIOS PARA EVALUAR ITEMS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2.Objetividad	Está expresado en conductas observables y medibles.				X	
3.Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4.Organizaciòn	Existe una organización lógica.					X
5.Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.Consistencia	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9.Metodologia	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
	Total parcial				**20**	**20**
	Sumatoria total					**40**

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable 34 - 45 [X]

Por corregir 22 - 33 [ ]

No aplicable 9 - 21 [ ]

Lugar y fecha: Tacna, 29 de octubre del 2024

.....

Firma del experto

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Minelly Ysabel Martínez Peñaloza** de profesión **Ing. de Sistemas**, identificado con DNI N° **04433147**, hago constar que evalué mediante JUICIO DE EXPERTOS los instrumentos de recolección de información con fines académicos, considerándolo válido para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada **"Teletrabajo y Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024"**.

Constancia que se expide en Tacna, 29 de octubre del 2024.

Minelly Ysabel Martínez Peñaloza
04433147

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Teletrabajo y Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.

NOMBRE DE LA VARIABLE DEL INSTRUMENTO: Teletrabajo

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del experto: Ximena Gómez Valente
1.2. Institución donde labora: Independiente
1.3. Labor que desempeña: Consultor
1.4. Grado académico más alto: Magister
1.5. Autor del instrumento: Bach. Herber Daniel Girón Flores

II.- ASPECTOS DE EVALUACION DE CONSISTENCIA INTERNA DE ITEMS:

INDICADORES	CRITERIOS PARA EVALUAR ITEMS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.Objetividad	Está expresado en conductas observables y medibles.				X	
3.Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.Organizaciòn	Existe una organización lógica.				X	
5.Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.Consistencia	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.Metodologia	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
Total parcial					**8**	**35**
Sumatoria total		**43**				

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable 34 - 45	X
Por corregir 22 - 33	
No aplicable 9 - 21	

Lugar y fecha: Tacna 30 de octubre de 2024

…….
Firma del experto
Ximena Gómez
Valente

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Teletrabajo y Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.

NOMBRE DE LA VARIABLE DEL INSTRUMENTO: Calidad de vida laboral

I.- DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del experto: Ximena Gómez Valente
1.2. Institución donde labora: Independiente
1.3. Labor que desempeña: Consultor
1.4. Grado académico más alto: Magister
1.5. Autor del instrumento: Bach. Herber Daniel Girón Flores

II.- ASPECTOS DE EVALUACION DE CONSISTENCIA INTERNA DE ITEMS:

INDICADORES	CRITERIOS PARA EVALUAR ITEMS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.Objetividad	Está expresado en conductas observables y medibles.					X
3.Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4.Organizaciòn	Existe una organización lógica.				X	
5.Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.					X
7.Consistencia	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.Metodologia	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
Total parcial					**8**	**35**
Sumatoria total		**43**				

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable 34 - 45	X
Por corregir 22 - 33	
No aplicable 9 - 21	

Lugar y fecha: Tacna 30 de octubre de 2024

.....
Firma del experto
Ximena Gómez
Valente

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Ximena Gómez Valente** de profesión **Ing. de Sistemas**, identificado con DNI N° **00495585**, hago constar que evalué mediante JUICIO DE EXPERTOS los instrumentos de recolección de información con fines académicos, considerándolo válido para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada "**Teletrabajo y Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024**".

Constancia que se expide en Tacna, 30 de octubre del 2024.

Ximena Gómez Valente
00495585

ANEXO 06: Organigrama de Green Engineering Field S.A.C.