



UNIVERSIDAD
**SAN IGNACIO
DE LOYOLA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Carrera de Administración

**EL TELETRABAJO FRENTE A OTRAS MODALIDADES
Y LOS ÍNDICES DE CALIDAD DE TRABAJO EN UNA
ENTIDAD ESTATAL 2022-LIMA-PERÚ**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración**

WARREN GIANCARLO TORRES VALENCIA
(0000-0001-9707-3457)

JORGE JOSÉ QUEZADA ARTEAGA
(0000-0002-1449-2793)

Asesor:
Mg. Fany Olinda Rojas Noa
(0000-0003-3678-9181)

Lima-Perú
2023

EL TELETRABAJO FRENTE A OTRAS MODALIDADES Y LOS ÍNDICES DE CALIDAD DE TRABAJO EN UNA ENTIDAD ESTATAL 2022-LIMA-PERÚ

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.scribd.com	Fuente de Internet	2%
2	1library.co	Fuente de Internet	2%
3	cybertesis.unmsm.edu.pe	Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net	Fuente de Internet	1%
5	idus.us.es	Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uasb.edu.ec	Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Dedicatoria

A mi madre y mi padre, por su apoyo incondicional, pues sin ellos no sería lo que soy, con su ejemplo y perseverancia han sabido guiar mi vida, por el camino de la justicia y el respeto.

Giancarlo Torres Valencia

A mi padre y mi madre, quienes siempre han sido una fuente de fuerza y motivación para mí. Siempre han estado ahí para guiarme y animarme a seguir adelante. Esta tesis es una muestra de mi profunda gratitud hacia ustedes por su increíble apoyo durante toda mi vida.

Gracias por su fe inquebrantable. No importa lo que pase, siempre han estado allí con su amor inagotable. Esta tesis es mi forma de decirles que los quiero y de agradecerles por todo lo que han hecho por mí.

Jorge José Quezada Arteaga

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a nuestra asesora Fanny Rojas, quien tuvo a bien dedicarnos su tiempo y dedicación para apoyarnos en reiteradas ocasiones con nuestro proyecto de tesis, sin ella no habiéremos podido lograr avanzar con nuestra tesis, nuestros sinceros agradecimientos por su paciencia.

En segundo lugar, agradecer a la profesora Carla Arriola, que pudo brindarnos su tiempo para apoyarnos con la parte estadística del presente trabajo con su gran conocimiento de mucho valor para nuestra investigación.

Finalmente, nuestro agradecimiento a todas las personas que de una u otra manera han sido parte del camino y nos han obsequiado su tiempo y consejos necesarios que nos ayudaron a poder mejorar el presente trabajo como los profesores Santiago Plaza Battistini, Ramón Morante, Jorge Coronel, y tantos otros.

RESUMEN

El objetivo principal de la presente investigación, “El teletrabajo frente a otras modalidades y los Índices de Calidad de trabajo, Caso: Entidad Estatal, 2022”, es conocer si existe alguna variación en los índices de calidad del trabajo según el tipo de trabajo. Dado que la recopilación de datos será seguida por un análisis estadístico para probar hipótesis, esto requiere un enfoque cuantitativo. Dado que se utilizará una encuesta, el diseño de la investigación es no experimental y explicativa. El presente trabajo solo es aplicable dentro de la institución donde se realizó la investigación, debido a la particularidad de sus condiciones laborales, que dependen del gobierno central.

Palabras claves: gestión pública, gobierno, TICs, resultados y teletrabajo

Abstract

The main objective of the present investigation, "Teleworking compared to other modalities and the Work Quality Indices, Case: State Entity, 2022", is to know if there is any variation in the work quality indices according to the type of work. Since data collection will be followed by statistical analysis to test hypotheses, this requires a quantitative approach. Since a survey will be used, the research design is non-experimental and explanatory. This work is only applicable within the institution where the research was carried out, due to the particularity of their working conditions, which depend on the central government.

Keywords: public management, government, ICTs, results and teleworking

Tabla de contenido

Introducción	1
Capítulo 1.....	1
1.1. Problema de Investigación	2
1.1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.1.2. Formulación del problema	5
1.1.3. Justificación de la investigación.	5
1.2. Marco referencial.....	9
1.2.1. Antecedentes	9
1.2.2. Marco teórico	15
1.3. Objetivos e hipótesis	44
1.3.1. Objetivos	44
1.3.2. Hipótesis.	44
Capítulo 2.....	46
2.1. Método.....	46
2.1.1. Tipo de investigación	46
2.1.2. Diseño de investigación	46
2.1.3. Variables.	46
2.1.4. Muestra.....	50
2.1.5. Instrumentos de investigación.....	51
2.1.6. Procedimientos de recolección de datos.....	56
Capítulo 3.....	57
3.1. Análisis de resultados	57
3.1.1. Presentación de resultados.	57
3.1.2. Discusión.....	66
3.1.3. Conclusiones	73

3.1.4.	Recomendaciones	76
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78
	ANEXOS.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	30
DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE TRABAJO	30
TABLA 2.....	33
MODELO CVT HACKMAN Y OLDHAM	33
TABLA 3.....	34
MODELO CVT WESLEY	34
TABLA 4. MODELO CVT WERTHER Y DAVIS	35
TABLA 5. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD ESTATAL	50
TABLA 6 TEST DE NORMALIDAD - KOLMOGÓROV-SMIRNOV.....	57
TABLA 7	60
KRUSKAL-WALLIS - HIPÓTESIS GENERAL	60
TABLA 8	61
TEST SATISFACCIÓN.....	61
TABLA 9	61
KRUSKAL-WALLIS - HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.....	61

TABLA 10.....	62
TEST DE SATISFACCIÓN	62
TABLA 11 KRUSKAL-WALLIS - HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	63
TABLA 12 TEST DE SATISFACCIÓN	63
TABLA 13 KRUSKAL-WALLIS - HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3	64
TABLA 14.....	64
TEST DE SATISFACCIÓN	64
TABLA 15.....	65
KRUSKAL-WALLIS - HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4.....	65
TABLA 16.....	66
TEST DE SATISFACCIÓN	66

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

En respuesta a la pandemia de Covid-19, la nación impuso el aislamiento social obligatorio y el estado de emergencia; el teletrabajo era necesario para evitar una recesión económica nacional. El teletrabajo, también conocido como trabajo a distancia, es una idea para el avance y la modernización de la nación. Debido a que todos sus procesos están contruidos para interacciones cara a cara y que sus socios se han adaptado a este estilo de trabajo, no todas las instituciones públicas están preparadas para aceptar este nuevo desafío y seguir las reglas para brindar un buen servicio (Clark 2015, p. 3).

Actualmente estamos observando la adopción generalizada de nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que han logrado alterar la dinámica de las organizaciones y el lugar de trabajo. Ayudan a "entrar en nuevos entornos, crear nuevos mercados y desarrollar nuevos modelos de negocio, así como facilitar la adopción de nuevos modelos organizativos, estratégicos y de gestión" (Javalgi y Ramsey 2001).

La situación no será la misma después de que pase la crisis actual. Una enorme crisis económica que inundará muchos países y muchos gobernantes tienen que evaluar si quieren priorizar la economía para que sus países no dobleguen económica o saludablemente a sus ciudadanos, excepto que tienen que hacer cambios para reactivar la economía de su país. Es en este contexto, el teletrabajo aparece como una opción de poder mantener de alguna forma la estabilidad económica de la población.

1.1. Problema de Investigación

1.1.1. Planteamiento del problema

Con la llegada del COVID-19, muchas empresas tanto privadas como estatales se vieron forzadas a implementar el teletrabajo como una opción para poder continuar con sus operaciones y no retrasar ni afectar su trabajo, pero en Perú muy pocas empresas estaban preparadas para afrontar el cambio de la presencialidad al trabajo remoto, debido a esto aunque muchas empresas implementaron el teletrabajo se encontraron con que no tenían capacidad instalada, ni procedimientos para poder aplicar esta modalidad de trabajo, por lo que lo hicieron de una manera desordenada. En el caso de la entidad estatal que evaluamos contaba con trabajadores que por el lado tecnológico la entidad no les había brindado recursos para poder realizar sus labores desde el hogar, ni tampoco la entidad había elaborado algún programa piloto antes de la implementación, por lo que muchos trabajadores se encontraron con una nueva realidad presentada, con la percepción de estar laborando más horas que en oficina, y con una sensación de estar sobrecargados todo el tiempo. En el presente trabajo se evaluará la percepción de los trabajadores y cómo impacta el teletrabajo en la vida de los mismos.

En lugar de centrarse en los beneficios financieros de un trabajo, el objetivo es evaluar la calidad del empleo en función de las características inherentes a la actividad laboral en sí. Los elementos de la actividad laboral que contribuyen al bienestar de las personas pueden denominarse en términos generales como la calidad del empleo. (Green 2006; OECD 2013; Muñoz de Bustillo et al. 2011a; Holman 2013). La literatura académica carece de una definición común y la mayoría de los estudios adoptan una serie de dimensiones importantes. (Comisión Europea 2001). Así, los autores coinciden en definir la calidad del empleo como un concepto multidimensional (Martel y Dupuis 2006; Royuela et al. 2008; Davoine et al. 2008a, b; Dahl et al. 2009; Kalleberg 2000; Kalleberg 2011;

Fernández Macías 2012), pero no todos coinciden en las dimensiones a analizar (Findlay et al. 2013; Davoine et al. 2008b). Los distintos enfoques han centrado su atención en discriminar la relevancia de los componentes que debe tener un puesto de trabajo para ser considerado de calidad, lo que demuestra la falta de acuerdo sobre una definición común (Comité de Empleo y Empleo del Parlamento Europeo). Según Clark (2015), solía ser bastante simple responder a la pregunta, ¿qué hace un buen trabajo? “Los buenos trabajos eran aquellos que estaban bien pagados, quizá prestando cierta atención a la duración de la semana laboral” (Clark 2015, p. 3).

Principalmente basados en el nivel de ingresos, los indicadores financieros se han utilizado en la literatura económica. Aunque existe una relación lineal entre los ingresos y la satisfacción, a medida que aumentan los ingresos, el impacto sobre la satisfacción disminuye un poco. Dadas sus cualidades inherentes (importancia, permitir que el individuo alcance su potencial, autonomía y la promoción de interacciones sociales de calidad), algunos trabajos pueden ser relativamente mal pagados y seguir siendo considerados trabajos de calidad. (Kalleberg 2011; Gallie et al. otros 2012, 2014). Cuando se ve desde un ángulo más amplio, la calidad del trabajo incluye no solo factores económicos, sino también otras condiciones laborales que han recibido menos atención (Muñoz de Bustillo et al., 2009).

Según la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), el teletrabajo fue definido en 1990 como un tipo de trabajo en el que una persona realiza funciones laborales en un lugar distinto al contacto personal con los compañeros de trabajo. Sin embargo, actualmente no existe una definición única para este término, que se encuentra en la literatura con diversas acepciones. Posteriormente, en 2005, el grupo definió el teletrabajo como “trabajo remoto (incluido el trabajo desde casa) utilizando telecomunicaciones y/o una computadora” (OIT 2008 citado en MINTRA 2015).

Así, los antecedentes más antiguos sobre la modalidad del teletrabajo o trabajo remoto se pueden hallar en Norteamérica, En la década de 1970, el concepto de "trabajo remoto" o "trabajo remoto", traducido como "trabajo de hierro", fue creado por el físico Jack Niles, quien, debido a la crisis del petróleo, comenzó a pensar en formas de optimizar las energías no renovables. empresas de recursos y la escasez resultante (Environmental Protection Agency, 2001). De esta manera, el transporte se convirtió en el principal problema, cómo llegar al centro de trabajo, nació la idea de “trabajo para el trabajador” en lugar de que el trabajador vaya a trabajar, nació el trabajo remoto como un método de ahorro adicional. cooperación en materia de congestión del tráfico y contaminación ambiental (Nicolosi, 2000). La motivación original de Nille era ahorrar el costo y la energía en que la gente incurre todos los días antes de darse cuenta del potencial de la herramienta a como resultado del desarrollos de la tecnología y del estilo de vida.

El teletrabajo se ha convertido en una forma de apoyar el crecimiento y la expansión del mercado laboral a nivel mundial desde principios de la década de 2000. Gracias al desarrollo de Internet y la conectividad, las innovaciones tecnológicas se han extendido rápidamente por todo el mundo, siendo adoptadas por numerosas empresas y particulares, e influyendo en las dinámicas de interacción y colaboración (Clark 2015, p. 3).

El termino Hoy en día, está más extendida e implementada que en décadas anteriores, y aumenta cada año. Como muestran los datos, por ejemplo, a partir de 2015, alrededor del 37 % de los trabajadores norteamericanos respondieron afirmativamente a la pregunta "¿Alguna vez has trabajado a distancia, es decir, has trabajado desde casa y has usado una computadora para comunicarte sobre tu trabajo?". respuesta según la empresa norteamericana Gallup (Jones, J. y Saad, L, 2015). El presente trabajo tiene como objetivo poder demostrar la Relación entre calidad de trabajo y las modalidades de trabajo, debido a que es importante poder determinar la manera en que impacta la propuesta de trabajo remoto

y mixto en la vida de los diferentes trabajadores, que en su mayoría ha trabajado toda la vida con una modalidad de trabajo presencial, y ahora se enfrenta a este nuevo panorama, que si bien ofrece nuevas oportunidades, también ofrece nuevos retos, tanto para los trabajadores, como para la empresa, y por consiguiente va tener puntos de impactos positivos y negativos para estas dos perspectivas.

1.1.2. Formulación del problema

1.1.2.1. Problema general.

- ¿Los índices de calidad de trabajo son similares según la modalidad de trabajo en una entidad estatal en el año 2022?

1.1.2.2. Problemas específicos.

- ¿La Calidad del Tiempo de Trabajo es similar según la modalidad de trabajo en una entidad estatal en el año 2022?
- ¿Las Habilidades y discreción en el trabajo son similares según la modalidad de trabajo en una entidad estatal en el año 2022?
- ¿La Intensidad del Trabajo es similar según la modalidad de trabajo en una entidad estatal en el año 2022?
- ¿La perspectiva de los trabajadores varía según la modalidad de trabajo en una entidad estatal en el año 2022?

1.1.3. Justificación de la investigación.

Justificación Teórica: Este estudio contribuye a profundizar nuestro conocimiento sobre el impacto de la modalidad de trabajo, analizando las diferentes dimensiones de la calidad del trabajo. Los índices de calidad del trabajo de la “Sexta encuesta europea sobre

las condiciones de trabajo” son 7, de los cuales solo hemos tomado 4. El índice de ganancias recibidas mide los ingresos mensuales de los trabajadores , y se descartó pues no era materia de estudio del presente trabajo, ya que lo que se buscó medir es si los índices de calidad de trabajo son similares según la modalidad de trabajo (presencial, semipresencial, remoto), a diferencia de otros autores como Chacaltana y Yanada, quienes creen que la compensación económica está correlacionada con la productividad y el bienestar del trabajador, algunos autores, como Cascales, creen que es importante medir el teletrabajo en función de las características inherentes a la actividad laboral y no en su compensación económica. Por otra parte, el segundo índice descartado fue entorno físico, este mide los riesgos físicos en el lugar de trabajo (EUROFOUND-2015), los cuales no aplican a la entidad estatal, ya que en su totalidad es trabajo de oficina, no es un trabajo industrial o de planta donde hay un riesgo implícito en las operaciones. El tercer índice descartado fue entorno social, este índice mide hasta qué grado los trabajadores experimentan relaciones sociales constructivas o comportamientos sociales adversos, como la intimidación y el acoso (EUROFOUND-2015), que no era materia de estudio de la presente investigación.

Justificación Práctica: El objetivo propuesto es interesar a las empresas nacionales en la implementación de la herramienta para considerar los beneficios que ofrece el teletrabajo para ellas y sus empleados (para incrementarlos) y la posibilidad de dichos subsidios a corto y largo plazo (para evitarlos o reducirlos). Un modelo a largo plazo que utiliza la información de este estudio como referencia para informar el desarrollo de programas de inducción internos efectivos y sostenibles basados en buenas prácticas descubiertas en el campo. La entidad estatal se incluye como campo de estudio porque en el marco de la Ley N° 31103 “La Ley que Declara de Interés del Estado la Restauración del Turismo y Establece Medidas de Desarrollo Sostenible” (Informe de Evaluación de Resultados del PEI 2016-2022, correspondiente al 2020), tiene un rol principal en la

recuperación económica descentralizada en el sector turismo como en el sector de exportaciones e inversiones empresariales, debido a que su pliego presupuestal representó el 19.03% del presupuesto del sector Comercio exterior y Turismo (Módulo de Seguimiento a la Ejecución Presupuestal – Ministerio de Economía y Finanzas MEF) en el 2020 y la optimización de recursos y procesos se ve reflejada en la calidad de trabajo de sus trabajadores. El delimitar el campo de estudio al interior de una entidad estatal no debe limitar el enfoque con el que se comprenda la investigación, pues los resultados pueden ser de utilidad potencialmente para empresas de varios sectores. Se pretende crear un conocimiento, encontrando la relación que existe entre el teletrabajo y la calidad del trabajo de los trabajadores de una entidad estatal.

Justificación Metodológica: Esta investigación pretende evaluar cómo el teletrabajo afecta a las diferentes dimensiones de la calidad del trabajo en una entidad estatal, se busca determinar el lineamiento a seguir y sus dimensiones en el desempeño y resultados.

Valor teórico

Falta de bibliografía específica, ausencia de investigaciones cualitativas y cuantitativas sobre el uso del trabajo remoto en el Perú, o desconocimiento del potencial de la herramienta a nivel nacional, así como de los efectos permanentes de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en las dinámicas de trabajo. Las justificaciones importantes para investigar esta práctica incluyen el trabajo corporativo. Actualmente no existe una base teórica para el texto ni datos de investigación sobre el trabajo a distancia en la región, a pesar de que el teletrabajo ha crecido significativamente en importancia en las últimas décadas en términos de investigación. En contraste, se pueden ver las iniciativas de otras naciones, como Colombia, donde una investigación del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia sobre más de 1.740 empresas a nivel

nacional reveló el aumento de teletrabajadores de 31.553 personas en 2012 a 95.439 empleados en 2016 (El Pas, 2016). Este incremento se debió a la política gubernamental que se implementó en esta materia.

Relevancia Social

En este sentido, los avances tecnológicos y la investigación en los últimos años han revelado no solo el impacto económico del teletrabajo, sino también el impacto social y ambiental del teletrabajo. Un estudio sobre los efectos del trabajo a distancia en el medio ambiente y la calidad de vida (Ernst and Young, 2013) utiliza el siguiente ejemplo para resaltar la importancia de esta herramienta: si un empleado conduce una media de 25 kilómetros (5 días a la semana) para una hora cada día, producirán 2 toneladas de CO₂ al año, lo que requerirá plantar 50 árboles para compensar. Dos días a la semana de trabajo remoto por parte de la misma persona detendrían la liberación de alrededor de 0,8 toneladas de dióxido de carbono, lo que equivale a la cantidad de gases de efecto invernadero absorbidos por 20 árboles al año. Esperamos que, al usar esta información, podamos recomendar tomar las medidas necesarias para lograr el equilibrio entre la productividad de los empleados y el desempeño laboral.

Se pretende incidir en las herramientas requeridas para la aplicación de la mejor modalidad en este sentido. Nuestro objetivo es beneficiar a ambas partes, empleado y empleador, al poner en práctica lo que sugiere la presente investigación.

1.2.Marco referencial

1.2.1. Antecedentes

Investigaciones nacionales

La investigación de Suarez (2020). Con el título de trabajo "Implementación y Calidad de los Servicios de Teletrabajo en la Entidad Educativa Local de San Pablo en 2020", el objetivo general fue conocer cómo el uso del trabajo remoto afectaba el estándar de los servicios ofrecidos por la Entidad Educativa Local de São Paulo. Emplea una metodología cuantitativa junto con algunos métodos de investigación correlacional. Con la ayuda de este proyecto, se pudo mostrar cómo el teletrabajo afecta el servicio al cliente. Se encontró con que el Teletrabajo tiene una correlación positiva significativa con Calidad de Servicio, lo cual indica que a mayor eficiencia de la implementación de Teletrabajo mejora la calidad de servicio. Como conclusión de esta investigación, se logró demostrar que entre el Teletrabajo y Calidad de Servicio existe una correlación positiva considerable de grado 0.661, lo cual está evidenciando que la UGEL San Pablo está brindando calidad de servicio con la implementación del teletrabajo, lo cual es una importante ventaja para llegar a sus metas.

La investigación de Br. Sime & Smilzinia, (2020) "Trabajo a distancia y administración pública desde la perspectiva de los empleados del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020"; El objetivo general es conocer la relación entre el trabajo remoto y la administración pública desde la perspectiva de los empleados del Ministerio de Relaciones Exteriores en 2020. En cuanto a la metodología el trabajo es de diseño no experimental de corte transeccional, correlación causal, de enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, nivel correlacional, consta de un método deductivo, también se empleó la técnica de la encuesta y se aplicó el instrumento del cuestionario tipo Likert con un promedio de 60

preguntas, y se incorporó al diseño un método deductivo como parte del tipo de investigación fundamental. En conclusión, luego de un adecuado análisis estadístico, los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk y el método estadístico no paramétrico de Spearman-Rho arrojaron una correlación de 0,587, lo que confirma la existencia de una relación positiva entre las dos variables (trabajo a distancia y administración pública desde la perspectiva de los empleados del Ministerio de Relaciones Exteriores), y se aceptó la hipótesis general.

La investigación de Silva, et al., (2018) “Análisis de la Implementación del Teletrabajo Híbrido en el Sector Bancario Peruano” es el título del informe. Caso: BCP y BBVA”; el objetivo de esta investigación fue analizar la implementación del Teletrabajo y las diferentes etapas que constituyen dicho proceso dentro de dos empresas pertenecientes al sector bancario peruano. Se utilizó una metodología de estudio con enfoque holístico de múltiples casos (Yin, 2014) estructurando el proceso de investigación en base a la metodología de casos propuesta por Eisenhart (1989), se realizó una triangulación de cruce de información de acuerdo a los tres tipos de muestra elegidos: expertos nacionales e internacionales sobre Teletrabajo, trabajadores que realicen teletrabajo o lo hayan realizado antes, y también, jefes o gerentes de estas empresas que hayan participado en la implementación. Las herramientas de investigación empleadas fueron entrevistas semi estructuradas aplicadas a estas personas. En conclusión, se determinó que hay factores determinantes de tipo presupuestario y cultural (liderazgo presencial) que impactan en el desarrollo de la herramienta, siendo estos síntomas del grado de maduración que tienen las buenas prácticas propuestas por la literatura en cada empresa.

Un estudio de E.A. Aguilar (2021) "El Teletrabajo y su Relación con el Desempeño Laboral". Su objetivo principal fue investigar la conexión entre el trabajo remoto y la

productividad de los empleados peruanos, así como su importancia en la crisis de salud de Covid-19. La metodología utilizada fue cuantitativa, se recolecto datos mediante una encuesta validada por expertos. Con este instrumento se recolecto data para el análisis del desempeño laboral y las variables: satisfacción con el trabajo, conciliación de la vida personal, laboral y agotamiento. La recopilación y el análisis de datos teóricos y empíricos utilizando fuentes de información primarias y secundarias es un aspecto significativo de este estudio. Para analizar la información obtenida se utilizó estadística descriptiva para toda la muestra y estadística inferencial mediante análisis multivariado y correlación de variables a partir de los datos analizados. El trabajo concluyo con hallazgos que respaldan la existencia de diferencias entre los empleados que son considerados en la toma de decisiones y los que no son considerados, en este estudio denominados "trabajadores forzados". Adicionalmente, se ha demostrado que el teletrabajo obligatorio tiene un efecto negativo en el desempeño de los empleados, actuando la edad y la ubicación de la persona como factores moderadores. La edad y la ubicación del empleado resultaron ser variables moderadoras en estudios que confirman los efectos perjudiciales del teletrabajo obligatorio en la satisfacción laboral. El teletrabajo obligatorio no se asoció con la conciliación de la vida laboral y familiar, ni se asoció con la fatiga laboral; sin embargo, en esta última variable se encontró que las mujeres que participan en el teletrabajo obligatorio son las que presentan mayores niveles de fatiga laboral en la muestra.

La investigación de Pacheco (2021), "Teletrabajo y Productividad Laboral de las Mayores Agencias de Viajes Receptivas del Perú 2019-2021", el objetivo de esta investigación es establecer la influencia del teletrabajo en la productividad del trabajador de los operadores turísticos receptivos peruanos, estudiando el cambio organizacional que realizaron, la gestión de las tecnologías de la información y comunicación TIC, la distancia física y la auto programación de tareas por parte de los trabajadores. La metodología es de

carácter cuantitativo, no experimental, transaccional y correlacional-causal. El estudio se realizó mediante cuestionarios estructurados para gerentes de los más importantes operadores turísticos receptivos en el Perú. Los hallazgos muestran que existe una correlación positiva moderada ($,672$) y una significancia positiva ($,000$) entre teletrabajo y productividad del trabajador. En conclusión, los operadores turísticos tienen una relación positiva significativa en las dimensiones cambio organizacional y TIC; una menor significancia en la dimensión cambio organizacional y una relación negativa en la dimensión distancia, ocasionando que se deban trabajar estas dimensiones con mayor énfasis para que el teletrabajo pueda influir positivamente en la productividad del trabajador.

Investigaciones internacionales.

La investigación de Cascales (ESPAÑA-2021). El estudio, titulado "Nuevo modelo para medir la calidad del trabajo: desarrollo de un índice europeo de calidad intrínseca del trabajo (EIJQI)", tiene como objetivo la creación de un nuevo modelo para medir la calidad del trabajo basado en un índice europeo de calidad intrínseca del trabajo. En lugar de centrarse en los beneficios financieros de un trabajo, el objetivo es evaluar qué tan bien paga en función de las cualidades inherentes a la actividad laboral en sí. La principal contribución de este artículo es el desarrollo de un modelo nuevo, confiable, actual y robusto para evaluar el valor intrínseco del empleo en los países miembros, lo que permite la entrega de datos cruciales que respaldan los marcos de políticas públicas. En el presente trabajo se utilizó una metodología cuantitativa, basada en sistemas de indicadores sociales, y se hizo con datos de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2015). En conclusión, se hayo que las variaciones en la calidad del empleo entre países están influenciadas por diferencias institucionales. Las teorías de la convergencia sostienen que los países convergen en tendencias de empleo similares debido a factores como la tecnología, la globalización o la

desregulación, que minimizan los efectos del contexto institucional. La tendencia observada en términos de convergencia es un incremento en la precariedad laboral y la intensidad laboral. En este sentido, la calidad del trabajo se está deteriorando en todos los países y las diferencias entre países se han reducido con el tiempo.

La investigación de Rodríguez-Modroño (ESPAÑA-2021). El estudio titulado “Calidad del trabajo y equilibrio entre el trabajo y la vida de los teletrabajadores”, tuvo como objetivo evaluar cómo los tipos particulares de teletrabajo afectan las diferentes dimensiones de la calidad del trabajo. La metodología utilizada fue cuantitativa y cualitativa, se aplicaron técnicas multivariantes a una muestra de 35.765 trabajadores de la Sexta Encuesta de Condiciones de Trabajo Europeas. En conclusión, los hallazgos muestran que el género y los tipos de teletrabajo por lugar de trabajo e intensidad de uso de las TIC son factores cruciales que afectan las condiciones de trabajo y la calidad del empleo. Los teletrabajadores ocasionales son el grupo con la mejor calidad de trabajo, mientras que los teletrabajadores de alta movilidad son los que tienen la peor calidad de trabajo y equilibrio trabajo-vida. Los teletrabajadores a domicilio, especialmente las mujeres, presentan mejores resultados que los altamente trabajadores móviles en términos de calidad e intensidad del tiempo de trabajo, aunque a cambio de menos habilidades y discreción, ingresos y perspectivas de carrera.

La investigación de Ortiz (ECUADOR- 2019). El estudio, titulado "Estudio sobre la Implementación del Teletrabajo del Plan Piloto en la Empresa de Telecomunicaciones Telefónica Movistar", tuvo como objetivo el desarrollar un marco teórico relacionado con la implementación del trabajo en Movistar, describir la situación de la empresa y recopilar información utilizando la siguiente metodología: Encuestas y entrevistas con participantes y gerentes de proyecto, grupos focales con gerentes de campo involucrados y métodos de monitoreo. a los empleados de Telefónica Movistar cuyas funciones la respaldan. En este

trabajo se concluyó que el teletrabajo genera resultados positivos para la empresa, empleados y sociedad; su tendencia en las organizaciones es de crecimiento como resultado del avance considerable de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC's), aportan en la reducción de costos para la compañía, las necesidades de los empleados con respecto de la conciliación del trabajo y la vida familiar, y para el medio ambiente colabora a su conservación.

La investigación de Soto (CHILE-2019). El estudio, titulado “Evaluación y Análisis Cuantitativo y Cualitativo del Sistema de Trabajo a Distancia Implementado por el Instituto Nacional de la Propiedad Industrial (INAPI)”, tiene como objetivo examinar los efectos potenciales de la implementación del sistema de teletrabajo del INAPI desde una perspectiva de la vida familiar y profesional, el uso del tiempo, la percepción del trabajo y otros factores. Para este trabajo la metodología fue cualitativa y cuantitativa, se realizaron de 32 entrevistas y dos grupos focales realizados al comienzo del programa, se observó cómo el teletrabajo afectó la armonía entre el trabajo y la familia, el uso del tiempo y las percepciones laborales seis meses después de su introducción. Los teletrabajadores, sus gerentes y los no teletrabajadores (aunque es probable que fueran seleccionados) participaron en la recopilación de datos cualitativos. En conclusión, se encontró que, en términos de evaluación, el teletrabajo mostró ser una modalidad que, en tanto afecta a toda la organización, requiere el reconocimiento de las opiniones de todos los actores institucionales, tiene ventajas potenciales como ahorro de costos de oficina, mano de obra y desplazamientos, también tiene potenciales efectos negativos como la pérdida de espacios de colaboración y trabajo en equipo que pueden causar aislamiento profesional.

La investigación de Vargas (COLOMBIA-2021) El estudio se titula “Teletrabajo y su Relación con la Calidad de Servicio en Empresas “Retail” en el Contexto de la Pandemia

del Covid-19 en Santiago de Cali, Colombia”, el objetivo fue determinar la relación del teletrabajo con la calidad de servicios en una empresa *retail* en el marco de la pandemia por coronavirus SARS-CoV-2v. La metodología utilizada para esta investigación fue no experimental, Transversal, considerando tanto la descripción como análisis cuantitativo con fines estadísticos.". Utilizando datos recopilados de un cuestionario de encuesta a las unidades analíticas minoristas elegidas por la empresa, se eligieron aleatoriamente 261 teletrabajadores de 2 oficinas distribuidas en varias zonas de Santiago de Cali. La herramienta se aplicó a 384 clientes que utilizaban los servicios de la empresa investigada para el estudio de las variables de calidad del servicio. La investigación concluyó con los hallazgos que mostraron una fuerte correlación entre las variables, lo que respalda la idea de que la integración de la digitalización y la tecnología de la información mejora la eficacia operativa, el servicio al cliente y la eficiencia de los procesos.

Los estudios nacionales e internacionales discutidos en este documento se ocupan de la naturaleza del trabajo y cómo lo afecta el teletrabajo. A diferencia de otros autores como Chacaltana y Yanada, quienes creen que la compensación económica está correlacionada con la productividad y el bienestar del trabajador, algunos autores, como Cascales, creen que es importante medir el teletrabajo en función de las características inherentes a la actividad laboral y no en su compensación económica. Los resultados de este estudio ayudarán a los investigadores a comprender cómo el teletrabajo afecta el calibre de la producción de los compañeros de trabajo.

1.2.2. Marco teórico

Sobre los antecedentes de esta investigación se sabe lo siguiente: el físico estadounidense Jack Nilles utilizó por primera vez el término "teletrabajo" en 1973, durante el apogeo de la crisis del petróleo de la década de 1970. Nilles estaba buscando una manera

de disminuir la cantidad de combustible utilizado durante los traslados desde el hogar de un trabajador a su lugar de trabajo y viceversa. Llevar el trabajo al trabajador y no hacer que el trabajador vaya al trabajo, fue su sugerencia.

Teletrabajo

Nilles (1988), El teletrabajo se describe como “una forma diferente de trabajar desde casa utilizando la telemática, basada en técnicas para evitar desplazamientos, donde se establecen objetivos con los teletrabajadores para una implantación exitosa y sostenible”. (p. 322)

Pérez (2011), Dado que la adopción de este modelo requiere cambios organizacionales y de seguridad de la información significativos por parte de las organizaciones, el trabajo remoto se define como un trabajo remunerado que cumple con los siguientes tres criterios: se realiza fuera de las instalaciones de la empresa; se realiza utilizando las TIC; y la comunicación con el empleador es continua.

Lier, De Witte, y Macharis (2012), Para obtener una ventaja competitiva, los empleados que teletrabajan tienen horarios de trabajo flexibles y son libres de participar en actividades fuera de la organización o empresa. El Instituto Mundial del Trabajo señala que la OIT redactó en su tercera reunión el 4 de junio de 1996 lo que ahora se conoce como Convenio OIT No. 177, cuyo artículo primero definiría el trabajo que una persona puede realizar fuera del lugar de trabajo, como por ejemplo en domicilio, con el fin de ser indemnizado y prestar trabajo o servicios a petición del empleador. (2012, p.38)

Nuestra normatividad peruana establece que “El trabajo a distancia se define como una modalidad de realización de actividades en organizaciones o empresas que utilizan medios informáticos y de telecomunicaciones, que también facilitarán el desempeño de

funciones de supervisión, pero que no son realizadas físicamente por los empleados y la gestión adecuada” (Ley N° 30036, 2013, Artículo 2).

Modelos

Trabajar a distancia implica con frecuencia hacerlo desde casa. Sin embargo, la herramienta también incluye diferentes clasificaciones e interpretaciones que utilizan varios negocios según la naturaleza de sus procesos, además de servicios para empleados que trabajan desde casa. Asimismo, la decisión de elegir el tipo o modalidad de teletrabajo dependerá de las funciones o requerimientos del empleador y de los teletrabajadores en ese momento, así como de otros factores como el tamaño de la empresa y el número de empleados (Saco, 2007).

En la literatura se presentan diferentes métodos para categorizar las herramientas (por lugar de trabajo, tipo de conexión utilizada, etc.), pero se tendrán en cuenta factores relacionados con las características de la práctica para desarrollar un marco teórico, una clasificación adaptada a los "trabajos ordinarios". (Vargas, 2010). Se recomienda este método de análisis de herramientas porque proporciona una clasificación útil que refleja con precisión la realidad de los bancos bajo investigación.

Teletrabajo Pendularista o Mixto: Este tipo de trabajo remoto, también conocido como trabajo remoto híbrido, implica trabajo remoto basado en turnos, lo que requiere múltiples viajes a la empresa cada semana, siempre que la presencia física se haya discutido previamente con la empresa y se especifique en la solicitud de la empresa. para requerimientos comerciales (Vargas, 2010). Los teletrabajadores pueden visitar la oficina en horarios fijos o flexibles, según lo decida el empleador y los demás miembros del equipo (Puntriano, 2015).

Teletrabajo absolutamente externo: El término "teletrabajo remoto" se refiere al uso de una herramienta de forma continua fuera del lugar de trabajo: "El empleado remoto realiza todo su trabajo frente a un terminal de video externo sin tener que desplazarse a las instalaciones del empleador" (Vargas, 2010, p. 34). Los autores mencionados anteriormente afirman que aquellas personas que trabajan de forma remota mientras viajan aún realizan sus tareas habituales de acuerdo con su dinámica diaria. Esta es también una práctica común en muchas empresas, donde los operadores de telecomunicaciones trabajan desde ubicaciones externas en la sede corporativa.

El trabajo a domicilio o teletrabajo híbrido se utiliza como referencia para el análisis de acuerdo con el contenido revelado y clasificado. Esta es la primera tipología de la naturaleza del modo de trabajo (Trabajo típico o trivial). Al concentrarse en este aspecto, es posible analizar más adelante los roles y personajes de los teletrabajadores. Para los gerentes que deben visitar la oficina al menos una vez por semana para informar varios problemas y participar en reuniones de equipo, se considera que este enfoque es el más práctico y común. Debido a su perfil, el modelo de tiempo completo suele ser apropiado para trabajos en los que los empleados realizan sus funciones por teléfono o computadora en lugar de hacerlo personalmente con otras partes interesadas. Al eliminar el requisito de estar en las instalaciones para tareas que se llevan a cabo principalmente mediante computadoras, permite que estas actividades se gestionen y administren de manera diferente. Esto se diferencia de las personas con experiencia administrativa o analista/supervisor/coordinador porque intervienen personalmente y trabajan en sinergia con el resto del equipo, por lo que abstraerlos completamente del ambiente de trabajo distorsiona las funciones.

Teoría

Sobre la base geográfica del teletrabajo, De la Cámara (2000) y Pérez et al. (2002) coincidieron en tres tipos principales de teletrabajo: a) hogareño o residencial, b) oficina satélite, y c) móvil.

Trabajo a distancia desde casa: corresponde al desarrollo de toda la jornada laboral del trabajador en su domicilio, que en la mayoría de los casos puede organizar libremente, teniendo en cuenta la relación con la empresa y la remuneración, en función de los objetivos específicos previamente fijados. Este modo se utiliza a menudo para realizar tareas rutinarias que requieren habilidades moderadas a bajas (ingreso y/o digitalización de datos, llenado de formularios, atención al cliente por teléfono, etc.). En esta categoría hay un grupo de personas que confunden el concepto de trabajo a distancia, porque trabajan más como autónomos, y muchas veces ni siquiera formalizan la relación con la empresa a través de un contrato de trabajo, sino que solo afirman que el contrato se ha realizado. de boca en boca (especialmente en el caso de pequeñas y medianas empresas). En tales casos, puede surgir la precariedad laboral.

El teletrabajo en oficinas satélite: se realiza en un centro de trabajo diferente (y distante) del núcleo central de la empresa y que no es el lugar de residencia del empleado. Estas son sedes remotas, principalmente para aprovechar la naturaleza muy diversa de ciertas ubicaciones. Puede haber varias oficinas satélites desarrollando tareas típicas en una misma fase de producción o prestando los mismos servicios, por lo que se puede concluir que la diferencia entre ellos no es funcional, sino puramente geográfica. Como era de esperar, el objetivo declarado es reducir los costos de producción, y la estrategia comercial para lograrlo es reducir los costos asociados con los desplazamientos de la población ocupada (Nilles' commuting (Nilles, 1991), un término más específico). más barato establecer y/o mantener

locales físicos (tienden a ser más pequeños y prefieren locales en lugares con rentas de la tierra más bajas) y precios más bajos para los factores laborales (salarios más bajos) en el mismo nivel de calificación que en otros lugares. Esto último en la mayoría de los casos se manifiesta efectivamente como la feminización del teletrabajo. Un buen ejemplo es el *call center*.

El teletrabajo móvil: el cual corresponde a una de las modalidades mejor conocidas, ya que se trata de una actividad en la que las personas se desplazan de un lugar a otro sin utilizar una oficina. Esto se aplica a los agentes de ventas y representantes que están permanentemente en el sitio. Sin embargo, en ocasiones las empresas a las que representan ponen a disposición de estas personas un centro de trabajo dotado de un equipamiento que les permite realizar determinadas tareas en menos de la jornada laboral total, y el teletrabajo móvil no siempre aprovecha estas oportunidades. Como resultado, las personas a menudo interactúan de formas que no forman equipos de trabajo.

Hay interacción regular entre el hogar y la oficina, pero el día del contrato no se gestiona en el telecentro. Además, las personas interactúan de formas que no forman equipos de trabajo, incluso cuando los centros remotos son utilizados por empleados que no pertenecen a la misma empresa. Para este modelo, el *roaming* (es decir, no se puede enfriar el escritorio cuando se deja cuando ya está ocupado por otro empleado) y el alojamiento en hoteles (no se enfrían las oficinas, las salas de conferencias y, en general, las áreas de trabajo) son solo un concepto compartido, pero en para poder utilizar las reservas son necesarias).

Además, Jan Popma nos informa que el término "teletrabajo" existe desde la década de 1980 y ha sido un tema de discusión para la Comisión Europea desde mediados de la década de 1990 (Comisión Europea 1998). El teletrabajo es “una forma de organizar y/o

realizar el trabajo utilizando el comportamiento de la información”, según el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002.

Por otro lado, Según Del Águila et al. (2002) El teletrabajo desarrollado en centros remotos tiende a variar dependiendo del propósito de adoptar esta estrategia empresarial. De esta forma, se identificaron dos tipos de telecentros: desarrollistas (cuyo propósito principal es social, sirviendo así a la sociedad) y comerciales (con un claro propósito de mercado).

Calidad de Trabajo

En primer lugar, debe definirse qué se entiende por calidad del trabajo o empleo de calidad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al estándar de empleo como trabajo decente y lo define con base en cuatro principios: el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y las normas internacionales del trabajo; igualdad de oportunidades para todos en términos de empleo y compensación; acceso a la protección social y la seguridad social; y diálogo social bipartito y tripartito (Somavia, 2004).

Sin embargo, la calidad de empleo es un concepto difícil de definir, y aun no existe una definición unánime sobre el mismo. Esto se debe en parte a su naturaleza multidimensional, ambigua o incierta. Para ello, existen diversos estudios que han propuesto combinar varias dimensiones del concepto de calidad de empleo como el de Begega y Guillén (2009), Clark (2005), Arranz et.al. (2016) y Somarriba et.al. (2010). Algunos han propuesto abordar el enfoque multidimensional de la calidad de empleo teniendo en cuenta:

Por un lado, las cualidades inherentes al puesto, como la remuneración recibida, la jornada laboral, los deberes del puesto (interés, prestigio, independencia), o las habilidades necesarias para el éxito.

Esto pone de manifiesto que, en general, todo estudio e iniciativa que ha intentado definir el concepto de calidad del empleo incluye dimensiones relacionadas tanto con el propio puesto de trabajo como con otras dimensiones relacionadas con el entorno y las condiciones de trabajo de los trabajadores. Aunque parece reconocerse la naturaleza multidimensional del concepto, cada definición tiene en cuenta un número y tipo de dimensiones diferente.

Según Green (2006), la OCDE (2013), Muoz de Bustillo et al., y otros, la calidad del trabajo puede definirse como aquellos aspectos de las actividades laborales que contribuyen al bienestar de las personas. (Holman, 2013; 2011a). La mayoría de los estudios utilizan una serie de dimensiones que se consideran cruciales; no existe una definición aceptada o estándar en la literatura académica (Comisión Europea, 2001). En consecuencia, los autores coinciden en que el concepto de calidad del empleo es multidimensional (Martel y Dupuis 2006; Royuela et al. 2008; Davoine et al. 2009; Dahl et al. 2009; Kalleberg 2000; Kalleberg 2011; Fernández Macas 2012), pero no hubo desacuerdo entre ellos en cuanto a las dimensiones a examinar (Findlay et al.; Davoine et al. 2008b). Según la Comisión de Empleo y Empleo del Parlamento Europeo, los diferentes enfoques han concentrado sus esfuerzos en determinar la relevancia de los elementos que debe tener un puesto de trabajo para ser considerado de alta calidad. Esto demuestra la falta de consenso sobre una definición única. (Social Problems, 2009). Antes era muy sencillo determinar qué hace un buen trabajo, según Clark (2015): “Los buenos trabajos eran aquellos que pagaban bien, tal vez prestando atención a la duración de la semana laboral” (Clark 2015, pág. 3).

En conclusión, dado que el concepto de calidad del empleo se puede medir, un posible enfoque es utilizar los indicadores sociales con el objetivo de mostrar una visión de este concepto (Somarriba et.al., 2010), siendo un aspecto fundamental en la construcción de

estos indicadores teniendo en cuenta que el concepto de calidad está influenciado tanto por factores objetivos como subjetivos.

Antecedentes

Por ello, es importante reiterar la importancia de las técnicas gerenciales, particularmente la división del trabajo y la sobre especialización de actividades, así como el estricto control de la productividad en la ejecución de tareas predeterminadas en las estructuras organizacionales tradicionales. En este sentido, se puede decir que los principios rectores de la teoría se basan en elevar los niveles de eficiencia y productividad de los empleados para reducir costos, y que la calidad de su vida laboral no se considera un factor crucial en las operaciones de la empresa. En términos de productividad, eficiencia y uso de recursos, no hay problemas de gestión (al menos en este momento). Este puesto da como resultado un alto ausentismo, negatividad, alta rotación de empleados y una propensión a renunciar porque la fuerza laboral no se ve como una parte integral del todo, sino como una herramienta para lograr objetivos. (Granados, 2011).

Teorías

Para Jokinen y Heiskanen (2013) Los cinco factores clave que afectan la calidad de vida en el trabajo son: la forma en que las empresas manejan los conflictos laborales; influencia de los empleados; supervisión de la gestión; apertura social en el lugar de trabajo; y, por último, las recompensas intrínsecas que los empleados perciben en su trabajo. Cada uno de estos factores se refleja de diferente manera en diferentes situaciones y condiciones de trabajo. Por las razones anteriores, la calidad de vida laboral está enfocada en la construcción de fuertes relaciones sociales y psicológicas que existen entre la empresa y sus empleados.

Grote y Viesis (2017) Creen que el entorno laboral debe verse como un componente esencial del desarrollo de los empleados, que incluye a todos dentro de los parámetros para establecer y defender las políticas corporativas y los derechos básicos. Los aspectos que afectan el comportamiento de una persona incluyen su ética de trabajo, estructura organizacional, estilo de gestión y estándares de productividad y eficiencia. Según, Hernández Vicente y otros (2017), los factores más cruciales para determinar qué tan bien le está yendo a una organización son su cultura organizacional, apoyo social, salud organizacional y bienestar de los empleados.

Modelos

Modelos de calidad de vida en el trabajo CVT

European Working Conditions Survey (EWCS). El teletrabajo a menudo se asocia con el trabajo realizado en casa. Sin embargo, la herramienta incluye no solo servicios para empleados que trabajan desde casa, sino también diferentes clasificaciones y explicaciones implementadas por diferentes empresas según sus tipos de procesos específicos. Asimismo, la decisión de elegir el tipo o método de trabajo remoto dependerá de las responsabilidades o requerimientos del empleador y de los trabajadores remotos en el momento particular, así como de otros factores, como el tamaño de la empresa y el número de empleados. (Saco, 2007).

La literatura ofrece varios esquemas de clasificación diferentes para las herramientas (por lugar de trabajo, tipo de conexión, etc.). Sin embargo, los estándares para desarrollar un marco teórico se basan en las características del trabajo a distancia, específicamente la clasificación de “Obras Generales” (Vargas, 2010). Se recomienda este método de análisis de herramientas porque es realista y refleja la realidad de los bancos examinados.

El sexto EWCS incluye siete indicadores de calidad del empleo que cubren puestos de trabajo intrínsecos y extrínsecos y se determinan desde un punto de vista objetivo. Se ha demostrado que tienen un efecto causal, ya sea positivo o negativo, en la salud y el bienestar de los empleados. Se basan en características laborales positivas y negativas auto informadas para medir experiencias laborales particulares. Este modelo se enfoca en las variables que el lugar de trabajo puede cambiar de manera más significativa. Entonces, el modelo selecciona cuatro de estos índices compuestos: el índice de intensidad de trabajo, el índice de calidad del tiempo de trabajo, el índice de habilidad y discreción, y el índice de perspectiva. Estos índices de calidad del trabajo se califican en una escala de 0 a 100. Las puntuaciones más altas, con la excepción de la intensidad del trabajo, se correlacionan con una mayor calidad del trabajo.

Índice de intensidad del trabajo: Incluye requisitos cuantitativos, presión de tiempo, frecuencia de interrupciones disruptivas, determinantes del ritmo, interdependencia y demandas emocionales. A una puntuación más alta para la intensidad del trabajo indica una situación menos favorable para el trabajador.

El componente de intensidad laboral no cambia en la misma dirección que los demás componentes, en el sentido de que, a mayor valor, menor calidad del trabajo, sino que tiene una asociación o impacto negativo en la calidad del empleo y, por lo tanto, la salud y el bienestar de los trabajadores. Los altos niveles de intensidad del trabajo son comunes en Europa y se miden por tres factores:

Demandas cuantitativas de trabajo: aspectos relacionados con requisitos de trabajo rápido, plazos, interrupciones, etc.

Determinantes del ritmo e interdependencia: si únicamente la velocidad de trabajo depende del empleado o dependen de la influencia de otros factores como compañeros, los clientes, los objetivos, la maquinaria.

Demandas emocionales, entendidas como el hecho de tener que ocultar las emociones y sentimientos en el trabajo, lidiar con clientes insatisfechos o malhumorados o situaciones que puedan distorsionar las emociones.

Índice de calidad del tiempo de trabajo: Incluye la incidencia de largas horas de trabajo, oportunidades de descanso, horario de trabajo irregular, organización del tiempo de trabajo y flexibilidad.

La calidad del tiempo de trabajo es un componente fundamental dentro del concepto de calidad de empleo y, por lo tanto, también juega un papel importante también en la salud y el bienestar de los trabajadores. Este índice consta de cuatro componentes:

La duración del trabajo: recoge cuestiones sobre si se labora más horas a la semana de las legalmente establecidas en la ley, si los periodos de descanso son inferiores a lo legalmente establecido, etc. Este componente tiene un efecto negativo, ya que cuanto mayor sea la jornada de trabajo peor será la calidad del mismo.

Tiempo de trabajo atípico: incluye las cuestiones relacionadas con el trabajo nocturno, en fines de semana, turnos, etc. Se ha descubierto que tanto el trabajo por turnos como el nocturno tienen impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores.

La estructura del tiempo de trabajo: se refiere a todos los aspectos sobre los cuales la compañía tenga posibilidad de alterar por ejemplo horarios, turnos, etc.

Flexibilidad: contiene cuestiones relacionadas tanto con la conciliación laboral y familiar, así como la necesidad de destinar el tiempo de ocio para cubrir determinadas demandas de trabajo.

Índice de habilidades y discreción: Mide las habilidades requeridas en el trabajo a través de 14 indicadores, que comprenden las siguientes dimensiones: dimensión cognitiva, latitud de decisión, participación de los trabajadores en la organización y formación.

Este componente mide las habilidades requeridas en el trabajo para desempeñarlo, así como las oportunidades que pueden tener los trabajadores para influir en su trabajo o desarrollar diferentes destrezas a través de programas de formación. El índice se mide mediante los factores presentados a continuación:

Dimensión cognitiva, es decir, la capacidad para aprender cosas nuevas, aplicar ideas propias, resolver problemas inesperados, tener autonomía para realizar tareas completas por sí mismo, etc.

Latitud de decisión, es decir, la habilidad para elegir o cambiar el orden de desarrollo de las tareas, la velocidad de las mismas o los métodos de trabajo, entre otros aspectos.

La participación organizacional, es decir, tener la posibilidad de introducir mejoras, influir en las decisiones, etc.

Las posibilidades de formación dentro de las diferentes organizaciones.

Perspectivas de los trabajadores dentro de la organización: Dentro de este índice se engloba tanto el estatus laboral, que tienen los trabajadores en función del tipo de contrato, el cual sabemos que tiene una repercusión directa sobre la seguridad que tienen los trabajadores dentro de las organizaciones, así como las perspectivas de carrera o desarrollo

personal, la seguridad laboral que se mide no solo a través del estatus sino de aspectos más subjetivos como son el miedo a perder el empleo, y por último la cantidad de recortes o incrementos de plantilla que se han ido produciendo en las organizaciones en un periodo corto de tiempo.

Este modelo segmenta por género masculino y femenino. Adicional a ello este modelo categoriza en 3 el grupo de teletrabajadores:

El teletrabajo en domicilio, o también conocido como teletrabajo, implica el uso constante de una herramienta fuera de las instalaciones de la empresa: “Los teletrabajadores realizan todo su trabajo frente a un terminal de video externo sin tener que ir a las instalaciones del empleador” (Vargas, 2010, p. 34). Según los autores mencionados, los anteriores son ejemplos de teletrabajadores cuando se encuentran en el exterior, y aun así realizan actividades laborales cotidianas acordes con su dinámica diaria. Esto también se puede ver en la práctica en muchas empresas para las que los operadores de telecomunicaciones trabajan desde centros remotos en la sede de la empresa.

- Los teletrabajadores temporales son aquellos que trabajan principalmente en las instalaciones de su empleador, pero ocasionalmente (rara vez unas pocas veces al mes) desde su hogar u otros lugares (con menos frecuencia y/o en menos lugares). Este tipo de trabajo a distancia, también llamado trabajo híbrido o trabajo a distancia, consiste en un trabajo a distancia variable, es decir, varias veces a la semana hay que acudir a la empresa, siempre que primero se acuerde con ella y luego la empresa lo solicite, presencia física de las necesidades empresariales (Vargas, 2010). Los empleados remotos pueden ir a la oficina en un horario fijo o flexible, según lo acordado por el empleador y el resto del equipo (Puntriano, 2015).

-Trabajador presencial, el modelo agregó variables demográficas como edad, nivel educativo, convivencia e hijos menores de 15 años. También incluye varias características relacionadas con el empleo, como la ocupación, las actividades intensivas en conocimientos (incluidas las industrias de alta tecnología y los servicios intensivos en conocimientos), la situación laboral, el trabajo a tiempo parcial y la ocupación. Asimismo, para capturar los efectos de los sistemas de protección social y atención pública, el modelo incluye variables de país agrupadas por tipo de asistencia y/o sistema asistencial convencional. Existe infraestructura de enfermería y horarios de trabajo apropiados para ayudar a los empleados a equilibrar las demandas duales del trabajo y la familia.

De acuerdo con el contenido revelado y clasificado, se utiliza como referencia para el análisis el segundo tipo de tipología de la naturaleza del trabajo (trabajo típico o trivial), es decir, el desplazamiento o teletrabajo híbrido. Centrarse en este aspecto permite un análisis posterior de las funciones y perfiles de los teletrabajadores. Nuevamente, se cree que este enfoque es más efectivo y común para los gerentes que necesitan estar en la oficina al menos una vez por semana para informar sobre varios temas abiertos y asistir a las reuniones del equipo. El modelo de tiempo completo suele ser adecuado para puestos que no requieren una interacción cara a cara con otros *stakeholders*, sino que realizan sus tareas a través de la computadora o el teléfono debido a las especificidades de su perfil. Esto permite administrar y monitorear estas actividades operativas de una manera diferente, ya que la presencia física de las instalaciones de la empresa no es obligatoria para las tareas que son realizadas esencialmente por computadoras. Esta situación se diferencia de las personas con experiencia administrativa o analista/supervisor/coordinador porque intervienen personalmente y crean sinergia con el resto del equipo, por lo que abstraerlos completamente del ambiente de trabajo distorsiona las funciones.

Tabla 1**Dimensiones de la Calidad del Trabajo**

Autores	Dimensiones
Morganson	Desempeño Laboral Balance Trabajo y Familia Agotamiento Laboral Satisfacción Laboral
Sixth European Working Conditions Survey	Intensidad de trabajo Calidad del Tiempo de Trabajo Habilidades y Discreción Perspectivas de los trabajadores Ingresos Entorno Social Entorno Físico
Departamento de Empleo y Políticas Sociales	Desempeño Clima Laboral Satisfacción
Jack Nilles	Cultura organizacional Herramientas tecnológicas Optimización de procesos Capacitación
Maria Cascales	Calidad del trabajo Buen ambiente social Buen entorno físico Intensidad del trabajo Perspectivas del trabajador

Fuente: Golden et al. (2006), Sixth European Working Conditions Survey, Departamento de Empleo y Políticas Sociales 2019, Nilles (1988), Cascales (2021)

Los índices de calidad del trabajo de la “Sexta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo” son 7, de los cuales solo hemos tomado 4. El índice de ganancias recibidas mide los ingresos mensuales de los trabajadores , y se descartó pues no era materia de estudio del presente trabajo, ya que lo que se buscó medir es si los índices de calidad de trabajo son similares según la modalidad de trabajo (presencial, semipresencial, remoto), a diferencia de otros autores como Chacaltana y Yanada, quienes creen que la compensación económica está correlacionada con la productividad y el bienestar del trabajador, algunos autores, como Cascales, creen que es importante medir el teletrabajo en función de las características inherentes a la actividad laboral y no en su compensación económica. Por otra parte, el

segundo índice descartado fue entorno físico, este mide los riesgos físicos en el lugar de trabajo (EUROFOUND-2015), los cuales no aplican a la entidad estatal, ya que en su totalidad es trabajo de oficina, no es un trabajo industrial o de planta donde hay un riesgo implícito en las operaciones. El tercer índice descartado fue entorno social, este índice mide hasta qué grado los trabajadores experimentan relaciones sociales constructivas o comportamientos sociales adversos, como la intimidación y el acoso (EUROFOUND-2015), que no era materia de estudio de la presente investigación.

Modelo CVT:

Plantea 8 indicadores para evaluar la CVT

Remuneración Justa y Adecuada: Este término se refiere a la compatibilidad de las ventajas económicas, honrando el trabajo que los empleados realmente han realizado. Además, analiza cómo las ganancias se relacionan con la equidad interna y externa (equidad que existe dentro y fuera de la organización).

Condiciones De Seguridad Y Salud Ocupacional: Se refiere a las herramientas, maquinaria y equipos reales necesarios para completar las tareas en un entorno seguro que apoya la salud, durante las horas que corresponden a una jornada laboral típica.

Oportunidades para el uso y desarrollo de las capacidades humanas: Reconocen la necesidad de una mayor autonomía, apoyan a cada persona para que desarrolle todo su potencial y continuamente brindan retroalimentación sobre el trabajo que se realiza y los resultados que se logran. También incluyen el uso de la creatividad y el capital humano.

Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad: Esto se refiere a las políticas corporativas sobre crecimiento profesional, seguridad laboral y oportunidades de carrera.

Inclusión social en las organizaciones: el reconocimiento de la igualdad de oportunidades independientemente de la identidad de género, clase social, edad, religión u otros factores que restrinjan el acceso y fomenten la armonía.

Constitucionalismo en la organización del trabajo: Respetar los derechos de los empleados, su privacidad y su libertad de expresión es necesario para garantizar que se respeten.

La relación entre el trabajo y la vida social: La forma en que un empleado ve su trabajo, cómo se siente al respecto, cómo lo ve representado en la sociedad, cómo ve que se practica la responsabilidad social y qué tan bien hechos están los bienes y servicios de la empresa. Trato.

Modelo CVT Hackman y Oldham.

Utilizando tres criterios: tarea, estados mentales importantes y resultados personales y profesionales, proporcionan una evaluación de la calidad de vida. Los modelos de dimensión de la base de tareas son el nombre dado a estas dimensiones.

La dimensión de la tarea identificó seis factores clave que contribuyen a la satisfacción laboral: variedad de habilidades, identidad de la tarea, importancia de la tarea, interrelaciones, autonomía y retroalimentación.

En la dimensión estado mental crítico se evalúan las percepciones sobre la importancia del trabajo, la responsabilidad por los resultados y el conocimiento sobre los verdaderos resultados del trabajo.

En términos de resultados personales y profesionales, se piensa que la satisfacción general es el resultado de un cómodo equilibrio entre los aspectos personales y profesionales.

Tabla 2.

Modelo CVT Hackman y Oldham

Dimensiones de la tarea	Estados psicológicos críticos	Resultados personales y profesionales
Variedad de habilidades. Identidad de la tarea. Significado de la tarea	Percepción de la significación del trabajo.	Significación general del trabajo.
Interrelaciones. Autonomía.	Percepción de la propia responsabilidad por los resultados.	Producción de trabajo de alta calidad.
Feedback del propio trabajo. Feedback extrínseco.	Conocimiento de los resultados reales del trabajo.	Ausentismo y rotación/bajas.

Fuente: Hackman y Oldham (1975)

Modelo CVT Wesley.

Wesley (1979) examina cuatro factores que tienen un impacto directo en la calidad de vida: político (inseguridad), económico (injusticia), psicológico (alienación) y sociológico (anomia).

Tabla 3.*Modelo CVT Wesley*

Indicadores de Calidad de Vida en el Trabajo				
Aspectos				
Económico	Político	Psicológico	Sociológico	Temporal
Equidad salarial	Seguridad en el empleo	Realización del potencial	Participación en las decisiones	Tiempo para la ejecución de las tareas
Remuneración adecuada	Actuación sindical	Nivel de desafío	Autonomía	Presión para la ejecución de las tareas
Beneficios	Retroinformación	Desarrollo personal	Relaciones interpersonales	Administración del tiempo
Lugar de trabajo	Libertad de expresión	Desarrollo profesional	Grado de responsabilidad	Tiempo para la actualización profesional
Carga horaria	Valoración del cargo	Creatividad	Valor personal	Tiempo para llegar y volver del trabajo
Ambiente externo	Relación con la jefatura	Autoevaluación	-	-
-	-	Variedad de tarea	-	-
-	-	Identificación con la tarea	-	-

Fuente: Fernandez (1996).

Modelo CVT Werther y Davis

Según Werther y Davis (1983), una serie de factores ocupacionales, incluida la supervisión, las condiciones de trabajo, el salario, los beneficios y las características del trabajo, tienen un impacto directo en la calidad de vida. Sin embargo, son conscientes de que la naturaleza del trabajo tiene el mayor impacto en los empleados. En el análisis de los autores se consideraron todos los niveles organizacionales, ambientales y de comportamiento.

-Nivel organizacional del cargo: La eficiencia debe entenderse como especialización (prácticas de trabajo, procesos y métodos mecánicos).

-Nivel comportamental: Estos se consideran determinantes, junto con la autonomía (responsabilidad por el trabajo), la variedad (uso de varias habilidades y destrezas), la identidad de la tarea (empleo de la tarea a tiempo completo) y la retroalimentación (conocimiento del desempeño).

Para las regiones RR, los autores sugieren desarrollar programas tarifarios. treza 3 niveles en HH.

Tabla 4.

Modelo CVT Werther y Davis

Elementos de Proyecto de Cargo		
Elementos organizacionales	Elementos ambientales	Elementos de comportamiento
Abordaje mecanicista	Habilidades y disponibilidad de empleados	Autonomía
Flujo de trabajo	Expectativas sociales	Variedad
Prácticas de trabajo		Identidad de tarea
-	-	Retroinformación

Fuente: Werther y Davis (1983).

Modelo de CVT de Nadler y Lawler

Los autores destacan dos elementos del enfoque TQV: Una concentración en los efectos del trabajo sobre los individuos y la efectividad organizacional, así como la noción de que los individuos están involucrados en la solución de problemas organizacionales.

Estos autores sugieren que, como sugerencia para el tratamiento de la CV, se debe tener en cuenta un programa de calidad del trabajo (PCVT).

Para monitorear un PCVT se deben tener en consideración seis aspectos:

- Se necesita percepción.
- Se ha detectado un problema en la organización.
- Identificar y resolver estructuras de problemas.
- Impacto esperado de procesos y resultados.
- Sistema multisistema mejorado.
- Compromiso organizacional.

Modelo CVT de Huse y Cumming.

Según Huse y Cumming (1985), el término "CVT" se refiere a una forma de pensar acerca de las personas, el trabajo y las organizaciones que pone énfasis en la consideración del bienestar de los empleados, la eficacia organizacional y la participación de los empleados en la toma de decisiones. Tomar decisiones y resolver problemas en el trabajo.

Los autores plantean cuatro líneas de acción para los PCVT:

Los empleados participan en la organización de problemas y soluciones.

Programa de trabajo: Los puestos de trabajo deben satisfacer las necesidades técnicas de los empleados, el enriquecimiento del trabajo, la retroalimentación y la autorregulación de los grupos de trabajo.

Un sistema de remuneración innovador para reducir la disparidad entre el salario y el estatus de los trabajadores.

Mejoras en el ambiente de trabajo: Incluye cambios físicos o tangibles en el ambiente de trabajo, como horarios flexibles y cambios en los grupos de trabajo.

Índices

Índice de intensidad del trabajo: Incluye demandas cuantitativas, presión de tiempo, frecuencia interrupciones disruptivas, determinantes del ritmo, interdependencia y demandas emocionales. A una puntuación más alta para la intensidad del trabajo indica una situación menos favorable para el trabajador.

El componente que se refiere a la intensidad del trabajo no se mueve en la misma dirección que el resto de componentes, en el sentido de que un mayor valor implica menor calidad de trabajo, sino que tiene una asociación o impacto negativo en la calidad del empleo y por lo tanto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Los niveles altos de intensidad del trabajo son muy comunes en Europa y se miden a través de tres factores:

Demandas cuantitativas de trabajo: aspectos relacionados con tener que trabajar rápido, sujeto a plazos, interrupciones, etc.

Determinantes del ritmo e interdependencia: si únicamente el ritmo de trabajo depende del trabajador o tienen influencia otros factores como son los compañeros, los clientes, los objetivos, la maquinaria.

Demandas emocionales, entendiéndose por estas el hecho de tener que ocultar los sentimientos en el trabajo, el tener que tratar con clientes insatisfechos o malhumorados o situaciones que puedan distorsionar emocionalmente.

Índice de calidad del tiempo de trabajo: Incluye la incidencia de largas horas de trabajo, alcance a tomar pausa, horarios de trabajo atípicos, ordenación del tiempo de trabajo y

flexibilidad. La calidad del tiempo de trabajo es un componente fundamental dentro del concepto de calidad de empleo y, por tanto, desempeña un papel importante también en la salud y el bienestar de los trabajadores. Este índice se construye a través de cuatro componentes:

La duración del trabajo: recoge cuestiones sobre si se trabajan más horas a la semana de las legalmente establecidas, si los periodos de descanso son inferiores a lo legalmente establecido, etc. Este componente tiene un impacto negativo, ya que cuanto mayor sea la duración del trabajo peor será la calidad del mismo.

Tiempo de trabajo atípico: incluye las cuestiones relacionadas con el trabajo nocturno, en fines de semana, turnos, etc. Hemos observado que tanto el trabajo a turnos como las noches tienen consecuencias negativas en la salud y el bienestar de los trabajadores.

La estructura del tiempo de trabajo: se refiere a todos aquellos aspectos sobre los cuales la compañía tenga posibilidad de alterar por ejemplo horarios, turnos, etc.

Flexibilidad: contiene cuestiones relacionadas tanto con la conciliación laboral y familiar, así como el tener que emplear el tiempo de ocio para cubrir determinadas demandas de trabajo.

Índice de habilidades y discreción: Mide las habilidades requeridas en el trabajo a través de 14 indicadores, que comprenden las siguientes dimensiones: dimensión cognitiva, latitud de decisión, participación de los trabajadores en la organización y formación.

Este componente mide las habilidades requeridas en el trabajo para desempeñarlo, así como las oportunidades que pueden tener los trabajadores para influir en su trabajo o desarrollar diferentes destrezas a través de programas de formación. Este índice se mide a través de los siguientes factores:

Dimensión cognitiva, es decir, la capacidad para aprender cosas nuevas, aplicar ideas propias, resolver problemas inesperados, tener autonomía para realizar tareas completas por sí mismo, etc. Todos estos aspectos tienen una influencia positiva en la motivación de los trabajadores.

Latitud de decisión, es decir, la habilidad para elegir o cambiar el orden de desarrollo de las tareas, la velocidad de las mismas o los métodos de trabajo, entre otros aspectos.

La participación organizacional, es decir, tener la posibilidad de introducir mejoras, influir en las decisiones, etc.

Las posibilidades de formación dentro de las diferentes organizaciones.

Perspectivas de los trabajadores dentro de la organización:

Dentro de este índice se engloba tanto el estatus laboral, que tienen los trabajadores en función del tipo de contrato, el cual sabemos que tiene una repercusión directa sobre la seguridad que tienen los trabajadores dentro de las organizaciones, así como las perspectivas de carrera o desarrollo personal, la seguridad laboral que se mide no solo a través del estatus sino de aspectos más subjetivos como son el miedo a perder el empleo, y por último la cantidad de recortes o incrementos de plantilla que se han ido produciendo en las organizaciones en un periodo corto de tiempo.

Dimensiones

Según el modelo European Working Conditions Survey (EWCS), se centra en aquellas dimensiones que pueden verse más alteradas por lugar de trabajo. Por lo tanto, el modelo selecciona cuatro de estos índices compuestos: (1) índice de intensidad del trabajo; (2) índice de calidad del tiempo de trabajo; (3) índice de habilidades y discreción; y (4)

índice de perspectivas. Estos índices de calidad del trabajo se miden en una escala de 0 a 100. Con la excepción de la intensidad del trabajo, un índice más alto corresponde a una mejor calidad del trabajo:

Índice de intensidad del trabajo: Incluye demandas cuantitativas, presión de tiempo, frecuencia interrupciones disruptivas, determinantes del ritmo, interdependencia y demandas emocionales. A una puntuación más alta para la intensidad del trabajo indica una situación menos favorable para el trabajador.

Índice de calidad del tiempo de trabajo: Incluye la incidencia de largas horas de trabajo, alcance a tomar pausa, horarios de trabajo atípicos, ordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad.

Índice de habilidades y discreción: Mide las habilidades requeridas en el trabajo a través de 14 indicadores, que comprenden las siguientes dimensiones: dimensión cognitiva, latitud de decisión, participación de los trabajadores en la organización y formación.

Índice de perspectiva de los trabajadores: mide la continuidad del empleo según se evalúa a través de la situación laboral de una persona, el tipo de contrato, seguridad laboral y perspectivas de carrera.

Índice de prospectos:

Condiciones objetivas

A su vez, esto genera enormes costos personales y organizacionales que son lo suficientemente graves como para incapacitar permanentemente a los empleados e incluso quitarles la vida. Espacio físico inadecuado u orientado al este en el lugar de trabajo, así como deficiente mobiliario, iluminación, etc.

Los autores señalan que este es un malestar conocido causado por la mala ventilación, la mala calidad del aire y un exceso de fuertes irritantes en muchos materiales de construcción.

La sobrecarga de trabajo es un factor que afecta el estrés y la satisfacción laboral, ya sea cuantitativa (demasiadas tareas para completar en un período de tiempo determinado o demasiadas horas de trabajo) o cualitativa (demasiadas demandas sobre las capacidades, conocimientos y habilidades del empleado, o un alto sentido de responsabilidad en la toma de decisiones) (Fernandez & Co., 2000).

Por el contrario, es importante considerar que existen otros factores que influyen en la calidad de vida de los trabajadores, como la escasez de tareas en la jornada laboral y la distribución de tareas mundanas y aburridas en función de las capacidades de la plantilla. Los empleados experimentan desmotivación, frustración, insatisfacción y aburrimiento en el trabajo como consecuencia de esta circunstancia.

Las oportunidades de progreso, crecimiento y capacitación son factores motivadores para los empleados y mejoran su calidad de vida porque permiten el crecimiento personal, una mayor independencia en el trabajo y la oportunidad de completar tareas más atractivas y satisfactorias.

Las promociones y oportunidades de avance están directamente relacionadas con la satisfacción laboral y ayudan a retener el talento en su empresa. Por tanto, son herramientas de GRH.

Condiciones subjetivas

La calidad de la vida social se ve afectada por problemas como enfermedades familiares, problemas emocionales y la necesidad de cuidados especiales para los niños. debido a que tiene un impacto directo en la calidad de vida de las personas afectadas. De manera similar, las exigencias del trabajo pueden llevar a los empleados a descuidar no solo sus obligaciones sociales sino también sus responsabilidades familiares.

Entidad Estatal

Junto con una agencia de turismo nacional, cuyo objetivo es promover y difundir la imagen del Perú en materia de promoción turística, la entidad propone, dirige, evalúa y ejecuta políticas y estrategias para promover el turismo interno e inclusivo. Funciona como un organismo autónomo administrativo, funcional y técnico dentro del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.

Funciones

Se evalúan, plantean, lideran y ponen en marcha políticas y estrategias para promover el turismo interno e inclusivo.

Desarrollar y difundir una política nacional de promoción del turismo en el Perú y velar por su implementación en los niveles de gobierno nacional, regional y local. Coordinar con el Ministerio de Relaciones Exteriores y demás organismos públicos y privados las actividades requeridas para el desarrollo del mandato de la política.

Asistencia en la localización de fondos y otros recursos para la cooperación técnica y financiera en la promoción turística y la difusión de la imagen de promoción turística del Perú. ajustados y dirigidos de acuerdo con las leyes más recientes.

Brindar opinión pericial sobre el desarrollo de políticas, estrategias, acciones y propuestas normativas que afecten materialmente asuntos o actividades dentro del ámbito de su responsabilidad;

Prestación de servicios de información en el ámbito de competencia;

Las demás funciones que le confiera la ley;

Estructura Orgánica de la entidad

I.- ALTA DIRECCION

- Presidencia Ejecutiva
- Alta Dirección
- Gerencia General

II.- ORGANO DE CONTROL

- Oficina de Control Institucional

III.- ORGANOS DE ASESORAMIENTO

- Gerencia Legal
- Gerencia de Planificación, Presupuesto y Desarrollo

IV.- ORGANO DE APOYO

- Gerencia de Administración y Finanzas

V.- ORGANOS DE LINEA

- Dirección de Turismo
- Dirección de Exportaciones
- Dirección de Inversiones

1.3. Objetivos e hipótesis

1.3.1. Objetivos

1.3.1.1. Objetivo general

Determinar si los índices de calidad de trabajo son similares según la modalidad de trabajo en una entidad estatal en el año 2022

1.3.1.2. Objetivos específicos

- Determinar si la Calidad del Tiempo de Trabajo es similar según la modalidad de trabajo en una entidad estatal en el año 2022
- Determinar si las Habilidades y discreción en el trabajo son similares según la modalidad de trabajo en una entidad estatal en el año 2022
- Determinar si la Intensidad del Trabajo es similar según la modalidad de trabajo en una entidad estatal en el año 2022
- Determinar si la perspectiva de los trabajadores varía según la modalidad de trabajo en una entidad estatal en el año 2022

1.3.2. Hipótesis.

1.3.2.1. Hipótesis general

- Los índices de calidad de trabajo son similares según la modalidad de trabajo en una entidad estatal en el año 2022

1.3.2.2.Hipótesis específicas

- La Calidad del Tiempo de Trabajo es similar según la modalidad de trabajo en una entidad estatal en el año 2022
- Las Habilidades y discreción en el trabajo son similares según la modalidad de trabajo en una entidad estatal en el año 2022
- La Intensidad del Trabajo es similar según la modalidad de trabajo en una entidad estatal en el año 2022
- La perspectiva de los trabajadores varía según la modalidad de trabajo en una entidad estatal en el año 2022.

CAPÍTULO II

2.1. Método

En la presente investigación se utilizaron una serie de procedimientos y técnicas, la cual tiene un enfoque cuantitativo. Los datos se recopilieron mediante cuestionarios basados en preguntas comunes. Los resultados fueron evaluados para confirmar las metas sugeridas.

2.1.1. *Tipo de investigación*

Esta investigación es de tipo descriptiva y explicativa. El objetivo, según Hernández Sampieri (2014), es describir los rasgos y también perfiles de personas, grupos, comunidades u otros fenómenos que son objeto de análisis. Solo tiene como objetivo medir o recopilar datos de forma independiente o global sobre las variables a las que se refieren. Su objetivo no es cómo están conectados. Dado que la investigación describe la cultura laboral real en la institución, determinamos que es de naturaleza descriptiva.

2.1.2. *Diseño de investigación*

Este estudio es transversal y de diseño no experimental. Se afirma que es no experimental porque si bien se realizó una encuesta a los empleados, sus percepciones no se vieron afectadas, lo que permitió llegar a conclusiones sobre las variables sin intervención directa. También se afirma que es de diseño transversal porque las variables se relacionaron en una sola instancia. El proceso de recopilación de datos también tuvo lugar en un momento específico (Hernandez Sampieri, 2014, p.15).

2.1.3. *Variables.*

Variable 1: Teletrabajo:

Definición conceptual: En medio de la crisis del petróleo de la década de 1970, en 1973, cuando buscaba una forma de reducir el consumo de combustible viajando entre su

casa y su lugar de trabajo, el físico estadounidense Jack Nilles utilizó por primera vez el término "teletrabajo". Abogó por "llevar trabajo a los trabajadores, no obligarlos a trabajar".

Definición Operacional: Para el análisis de la variable se utilizará la aplicación de una encuesta de 66 preguntas a los trabajadores de una entidad estatal. De las preguntas de la encuesta, 9 se utilizaron para dividir la muestra en diferentes categorías y 57 se distribuyeron en las cuatro dimensiones de la variable "Calidad del trabajo".

Escala de medición: Nominal

Teletrabajo: Tipo de trabajo en el que el empleador, provee parcialmente de las herramientas necesarias al trabajador para la correcta realización de sus funciones laborales de forma remota (en la institución de estudio, a esta modalidad se le denomina "Remoto").

Presencial: El empleador, provee al trabajador de un espacio idóneo dentro de los dominios de la empresa, con las herramientas necesarias para la correcta realización de sus funciones laborales.

Mixto: El empleador y el trabajador, acuerdan que ambas modalidades coexistan de manera eficiente.

Variable 2: Calidad de Trabajo

Definición conceptual: Sin embargo, la calidad de empleo es un concepto difícil de definir, y aun no existe una definición unánime sobre el mismo. Esto se debe en parte a su naturaleza multidimensional, ambigua o incierta. Para ello, existen diversos estudios que han propuesto combinar varias dimensiones del concepto de calidad de empleo como el de Begega y Guillén (2009), Clark (2005), Arranz et.al. (2016) y Somarriba et.al. (2010).

Algunos has propuesto abordar el enfoque multidimensional de la calidad de empleo teniendo en cuenta:

Por un lado, las cualidades inherentes al puesto, como la remuneración recibida, la jornada laboral, los deberes del puesto (interés, prestigio, independencia), o las capacidades necesarias para el éxito.

Por otro lado, elementos del entorno laboral como las condiciones generales de trabajo, la dinámica de la oficina, las oportunidades de capacitación, las expectativas de desarrollo profesional, los seguros y otros beneficios sociales adquiridos a través del empleo.

Definición operacional: Se examinaron las cuatro dimensiones de las variables. De ellos, se seleccionaron 57 preguntas para una encuesta aplicada a todos los empleados que realizan funciones de trabajo continuo en una entidad estatal.

Indicadores: Se tiene 19 indicadores.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
	Índice de intensidad del trabajo	- Demandas cuantitativas
1) Calidad de trabajo		- Presión de tiempo
		- Frecuencia interrupciones disruptivas
La calidad del trabajo se basa en las percepciones expresadas por los empleados de una organización sobre su satisfacción o	Índice de calidad del tiempo de trabajo	- Determinantes del ritmo
insatisfacción con su entorno de trabajo, lo que conduce a una		- Interdependencia
		- Demandas emocionales
		- Incidencia de largas horas de trabajo
		- Alcance a tomar

evaluación del nivel de bienestar y desarrollo que estas condiciones brindan a los humanos. Por más negativo que sea, generalmente afecta el funcionamiento óptimo de la empresa (Baitul, 2012).

Índice de habilidades y discreción

Perspectivas de los trabajadores dentro de la organización

- pausa
 - Horarios de trabajo atípicos
 - Ordenación del tiempo de trabajo
 - Flexibilidad
 - Dimensión cognitiva
 - Latitud de decisión
 - Participación de los trabajadores en la organización
 - Formación
 - Situación laboral de una personal
 - Tipo de Contrato
 - Seguridad Laboral
 - Perspectivas de Carrera
 - Percepciones Generales
-

2.1.3.1 Población

La población de esta investigación estuvo constituida por 473 trabajadores (la Oficina de Recursos Humanos dirigió la encuesta a los usuarios operativos, es decir, que no se encuentren de licencia, vacaciones, etc.) del sector público, pertenecientes a una entidad estatal, que se encuentran en diferentes cargos, tanto jefaturas, especialistas y administrativos se tomaron en cuenta, así mismo se consideró el género masculino y femenino para esta investigación.

2.1.4. Muestra

217 trabajadores de una entidad estatal conformaron la muestra de este estudio. La distribución de la investigación se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 5.

Distribución de la población de los trabajadores de una entidad estatal.

Participantes	Muestra		
	Mujer	Varón	Total General
Analista / Especialista / Asesor	78	46	124
Asistente / Técnico/ Administrativo	49	15	64
Coordinador / jefe de Unidad /Ejecutivo / CEC	17	9	26
Subdirector /jefe de Oficina /Gerente General / director / presidente	1	2	3
Total	145	72	217

Fuente: Elaboración propia.

2.1.4.1. Unidad de análisis

Es un empleado de una entidad estatal operativo.

La encuesta se aplicó a todos los empleados de una entidad estatal en estado operativo, aplicando preguntas de segmentación para los criterios de discriminación arriba mencionados.

En este sentido, se aplicó el instrumento a una población objetiva de 473 trabajadores obteniendo un total de 217 encuestas respondidas, lo cual en base al cálculo N con un margen de error del 5%, “ $N = (473)/(1+((0.05*0.05)*(473-1))/(1.96*1.96*0.5*0.5))$ ”, el número mínimo aceptado para la muestra debe superar los 212 encuestados. (INEGI, 2011, p. 5).

2.1.5. Instrumentos de investigación.

Para el presente trabajo de investigación, se ha considerado un cuestionario basado en la European Working Conditions Survey (EWCS) que contempla las siguientes dimensiones: Calidad del tiempo de trabajo (14), Habilidades y discreción en el trabajo (18), Intensidad del trabajo (13) y Perspectivas de los trabajadores (12), las cuales fueron adaptadas para la presente exploración. En total, de las 57 preguntas: 38 fueron Likert y 19 fueron dicotómicas.

Asimismo, el cuestionario fue diseñado para evaluar cómo las diferentes modalidades de trabajo, presentan resultados similares respecto de las dimensiones de la calidad de trabajo.

Este instrumento ha sido tomado como referencia por otros autores como María Cascales Mira "Nuevo modelo para medir la calidad del trabajo: desarrollo de un índice europeo de calidad intrínseca del trabajo (EIJQI)", y también por Paula Rodríguez-Modroño y Purificación López-Igual “Calidad del trabajo y equilibrio entre el trabajo y la vida de los teletrabajadores”, que les ha servido para su publicación en revistas indexadas de SCOPUS.

Cuadro de ficha técnica:

Ficha técnica del cuestionario de Capacitación	
Cuestionario de Capacitación	
Nombre	EUROPEANWORKING CONDITIONS SURVEY
Autores	Eurofound
Procedencia	United Kingdom
Año	2015
Ambito de aplicación	43 países
Edades de Aplicación	Adultos de 18 años a más
Número de ítems	106
Confiabilidad	N.A
Elaboración:	Eurofound

2.1.5.1. Validación del instrumento

El instrumento utilizado en esta investigación, contó con la validación de juicio de expertos, asimismo, aplicamos el coeficiente V de Aiken, el cual permite ver la relevancia de los ítems de la encuesta

Juez Numero	1
Fecha	8/10/2021
Nombres y apellidos	Santiago Benjamin Plaza Battistini
Centro de labores	NEXTPLACEMENT EIRL
Años de experiencia profesional o científica	Mas de 5 años
Grado de instrucción	MBA
Profesión	Administrador
Puesto que desempeña	Gerente general
Juez Numero	2
Fecha	15/11/2021
Nombres y apellidos	Jorge Coronel Aquiles
Centro de labores	Universidad San Ignacio de Loyola USIL
Años de experiencia profesional o científica	8 años
Grado de instrucción	Magister
Profesión	Economista
Puesto que desempeña	Docente universitario

Juez Numero	3
Fecha	27/10/2021
Nombres y apellidos	Juan Ramón Morante Silva
Centro de labores	PROMPERÚ
Años de experiencia profesional o científica	22
Grado de instrucción	Magister
Profesión	Administrador
Puesto que desempeña	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

Item	JUEZ 1			JUEZ 2			JUEZ 3			V Aiken			
	Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio de Constructo	Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio de Constructo	Claridad		Congruencia	Contexto	Dominio de Constructo
DO 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 4	1	1	0.5	1	1	0.25	0.25	0.25	1	1	1	1	0.8
DO 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 7	0.5	0.75	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 8	0.25	0.5	0.25	0.25	1	1	1	1	0.75	1	1	1	0.8
DO 9	1	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1	1	1	1	0.9
DO 10	1	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	1	1	1	1	0.9
DO 11	1	0.75	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 12	1	0.75	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 13	1	0.75	1	1	1	1	1	1	0.75	1	1	1	1.0
DO 14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 15	0.75	0.75	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 20	0.5	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 25	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 27	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 28	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 29	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 30	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 31	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 32	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.75	1	1.0
DO 34	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 35	0.5	1	1	1	0.75	0.25	0.75	0.75	1	1	1	1	0.8
DO 36	0.5	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 37	0.5	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 38	0.5	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 39	0.5	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 40	0.75	1	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0

Item	JUEZ 1				JUEZ 2				JUEZ 3				V Aiken	
	Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio de Constructo	Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio de Constructo	Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio de Constructo		
DO 42	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 43	0.5	0.75	0.5	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 44	0.5	0.5	0.5	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8
DO 45	0.25	0.5	0.5	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8
DO 46	0.5	0.5	0.5	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8
DO 47	0.5	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 48	0.5	0.5	1	1	1	1	1	1	0.75	1	1	1	1	0.9
DO 49	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 50	0.5	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 51	0.5	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
DO 53	0.75	0.75	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 54	0.75	0.75	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 55	0.75	0.75	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 56	0.75	0.75	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 57	0.5	0.75	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 58	0.25	0.25	0.25	0.25	1	1	1	1	0.75	1	1	1	1	0.7
DO 59	0.5	0.75	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 60	0.5	0.75	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 61	0.75	0.75	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 62	0.75	0.75	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 63	0.5	0.75	0.75	0.75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.9
DO 64	0.25	0.25	0.25	0.25	1	1	1	1	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.6
													V Aiken	0.93

2.1.6. Procedimientos de recolección de datos

Para recopilar los datos precisos y confiables requeridos para nuestra investigación, se tomó en consideración la validación del cuestionario por parte de tres expertos (ANEXO 2 Carta de Validación de Expertos). Las dimensiones se cruzaron con la V de Aiken para ambas variables mayor a 0,9 con el fin de validar la herramienta con los expertos. Se aprobó la aplicación de la encuesta a todos los colaboradores de la entidad estatal para que sea llenada durante el horario laboral en el marco del seguimiento a la calidad del trabajo en la institución en coordinación con uno de los jueces de la entidad (Gerente de RRHH Morante); ver ANEXO 3 Correo de Difusión de la Encuesta) durante 8 días calendario (6 días útiles) del 26 de abril al 3 de mayo de 2022 de manera virtual (Google forms) en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos. (Ver ANEXO 3 Correo de Difusión Insitucional de la Encuesta)

La encuesta se aplicó a un total de 473 de 620 personas (la Oficina de Recursos Humanos dirigió la encuesta a los usuarios operativos, es decir, que no se encuentren de licencia, vacaciones, etc.), teniendo como encuestas respondidas/validadas: 217.

CAPÍTULO III

3.1. Análisis de resultados

Utilizamos el test de Kolmogorov-Smirnov para verificar si la población sigue una distribución normal. Esta prueba basada en la comparación entre la distribución muestral observada y la distribución teórica, al ser similares, se puede asumir que la distribución de la población es normal.

3.1.1. Presentación de resultados.

Tabla 6

Test de normalidad - Kolmogórov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Calidad_Tiempo_ T	Habil_Discre_T	Intensidad_T	Perspect_Trabaja dores	Tipo_Trabajo
N		217	217	217	217	217
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	49.3406	58.5447	59.8991	59.1157	1.4332
	Std. Deviation	6.89297	8.40501	8.80977	10.84767	.73686
Most Extreme Differences	Absolute	.111	.060	.053	.084	.436
	Positive	.111	.051	.053	.053	.436
	Negative	-.069	-.060	-.051	-.084	-.278
Test Statistic		.111	.060	.053	.084	.436
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.000	.057	.200 ^e	.001	.000
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.000	.059	.148	.001	.000
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000	.053	.138	.000

Upper Bound	.000	.065	.157	.002	.000
-------------	------	------	------	------	------

Fuente: Elaboración propia

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.
- e. This is a lower bound of the true significance.

Dado que el nivel de significancia es menor a 0.05, se pudo concluir luego de realizar la prueba de normalidad con el estadístico que la muestra no sigue una distribución normal.

Con base en estos hallazgos, se decidió que se debían comparar las medias para buscar patrones que dieran sustento a la hipótesis del problema de investigación. Según Sampieri, si un conjunto de datos proviene de la misma población, el estadístico de Kruskal-Wallis para comparación de medias es válido para demostrar NO paramétricamente.

3.1.1.1. Prueba de Kruskal-Wallis.

La prueba de Kruskal-Wallis, nos permitirá demostrar que existe un tipo de sensibilidad de las escalas al mostrar un comportamiento diferente entre los grupos (Hernández Sampieri, Metodología de la Investigación 2014).

En ese sentido, utilizamos Kruskal-Wallis, para identificar si existen similitudes en la calidad de trabajo según las diferentes modalidades de trabajo de los trabajadores de una entidad estatal.

3.1.1.2. Contrastación de hipótesis.

Se presenta la prueba estadística de Kruskal Wallis, que es válida para probar NO paramétricamente si un grupo de datos proviene de la misma población, para mostrar el contraste de la hipótesis propuesta.

3.1.1.3. Hipótesis general

Los índices de calidad de trabajo son similares según la modalidad de trabajo

A. Hipótesis Nula: Los índices de calidad de trabajo SI son similares según la modalidad de trabajo

B. Hipótesis Alternativa: Los índices de calidad de trabajo NO son similares según la modalidad de trabajo

D. Cálculo de la Prueba estadística: Kruskal-Wallis

Tabla 7

Kruskal-Wallis - Hipótesis general

Ranks			
	Modalidad	N	Mean Rank
Calidad T_T	Mixto	155	104.51
	Presencial	30	116.27
	Remoto	32	123.92
	Total	217	

Tabla 8*Test satisfacción*

Test Statistics^{a,b}	
	Calidad T_T
Kruskal-Wallis H	3.001
df	2
Asymp. Sig.	.223
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: Modalidad	

E. Toma de Decisiones:

De acuerdo con el nivel de significancia (Asymp. Sig.), al ser mayor a 0.05, se concluye que los índices de calidad de trabajo son similares.

3.1.1.4. Primera hipótesis específica.

La Calidad del tiempo de trabajo es similar según la modalidad de trabajo

A. Hipótesis Nula: La Calidad del Tiempo de Trabajo SI son similares según la modalidad de trabajo

B. Hipótesis Alternativa: La Calidad del Tiempo de Trabajo NO son similares según la modalidad de trabajo

D. Cálculo de la Prueba estadística: Kruskal-Wallis

Tabla 9*Kruskal-Wallis - Hipótesis específica 1*

	Ranks		
	Modalidad	N	Mean Rank
Calidad_Tiempo_T	Mixto	155	106.38
	Presencial	30	127.03
	Remoto	32	104.77
	Total	217	

Tabla 10

Test de satisfacción

	Test Statistics^{a,b}
	Calidad_Tiempo_T
Kruskal-Wallis H	2.905
Df	2
Asymp. Sig.	.234

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Modalidad

Toma de Decisiones:

De acuerdo con el nivel de significancia (Asymp. Sig.), al ser mayor a 0.05, se concluye que la media según la modalidad de trabajo y la dimensión Calidad del Tiempo de Trabajo, son similares.

3.1.1.5.Segunda hipótesis específica

Las Habilidades y discreción en el trabajo son similares según la modalidad de trabajo

A. Hipótesis Nula: Las Habilidades y discreción en el trabajo SI son similares según la modalidad de trabajo

B. Hipótesis Alternativa: Las Habilidades y discreción en el trabajo NO son similares según la modalidad de trabajo

D. Cálculo de la Prueba estadística: Kruskal-Wallis

Tabla 11*Kruskal-Wallis - Hipótesis específica 2*

Ranks		
Modalidad	N	Mean Rank
Mixto	155	112.73
Presencial	30	87.17
Remoto	32	111.41
Total	217	

Tabla 12*Test de satisfacción*

Test Statistics^{a,b}	
	Habil_Discre_T
Kruskal-Wallis H	4.230
df	2
Asymp. Sig.	.121

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Modalidad

Toma de Decisiones:

De acuerdo con el nivel de significancia (Asymp. Sig.), al ser mayor a 0.05, se concluye que la media según la modalidad de trabajo y la dimensión Habilidades y discreción en el trabajo, son similares.

3.1.1.6. Tercera hipótesis específica

La Intensidad del Trabajo es similar según la modalidad de trabajo

A. Hipótesis Nula: La Intensidad del Trabajo SI es similar según la modalidad de trabajo

B. Hipótesis Alternativa: La Intensidad del Trabajo NO es similar según la modalidad de trabajo

C. Cálculo de la Prueba estadística: Kruskal-Wallis

Tabla 13

Kruskal-Wallis - Hipótesis específica 3

Ranks			
	Modalidad	N	Mean Rank
Intensidad _T	Mixto	155	111.69
	Presencial	30	94.53
	Remoto	32	109.52
	Total	217	

Tabla 14

Test de satisfacción

Test Statistics^{a,b}	
	Intensidad_T
Kruskal-Wallis H	1.887
df	2
Asymp. Sig.	.389

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Modalidad

Toma de Decisiones:

De acuerdo con el nivel de significancia (Asymp. Sig.), al ser mayor a 0.05, se concluye que la media según la modalidad de trabajo y la dimensión Intensidad del trabajo, son similares.

3.1.1.7. Cuarta hipótesis específica.

La perspectiva de los trabajadores varía según la modalidad de trabajo

A. Hipótesis Nula: La perspectiva de los trabajadores SI varía según la modalidad de trabajo

B. Hipótesis Alternativa: La perspectiva de los trabajadores NO varía según la modalidad de trabajo

C. Cálculo de la Prueba estadística: Kruskal-Wallis

Tabla 15

Kruskal-Wallis - Hipótesis específica 4

Ranks			
	Modalidad	N	Mean Rank
Perspect_Trabajadores	Mixto	155	100.21
	Presencial	30	134.23
	Remoto	32	127.91
	Total	217	

Tabla 16

Test de satisfacción

Test Statistics^{a,b}	
	Perspect_Trabajadores
Kruskal-Wallis H	10.809
df	2
Asymp. Sig.	.004

a. Kruskal Wallis Test
b. Grouping Variable: Modalidad

Toma de Decisiones:

De acuerdo con el nivel de significancia (Asymp. Sig.), al ser menor a 0.05, se concluye que la media según la modalidad de trabajo y la dimensión Perspectiva de los Trabajadores, SI varia.

3.1.2. Discusión

En la actual investigación titulada “El teletrabajo frente a otras modalidades y los Índices de Calidad de trabajo, Caso: Entidad Estatal, 2022”, se realizó una encuesta dirigida al personal de una entidad estatal que ejerció labores ininterrumpidamente durante el desarrollo de la pandemia por COVID 19.

Nuestro objetivo fue conocer la variación de la calidad del trabajo según las 3 modalidades esenciales (Remoto, Mixto y Presencial), que se implementaron para evitar la desaceleración económica del país. En ese sentido, los resultados nos brindarán respuesta al problema planteado.

3.1.2.1. Hipótesis General

En cuanto a nuestra hipótesis general: los índices de calidad de trabajo son similares según la modalidad de trabajo; de acuerdo con el nivel de significancia

(Kruskal-Wallis), al ser mayor a 0.05, se concluye que los índices de calidad de trabajo son similares.

Este resultado, evidencia que los beneficios del teletrabajo para el trabajador de una entidad del estado, no son diferenciadores actualmente ya que no se cumplieron los prerequisites que permiten percibir los beneficios del trabajo remoto como lo son el manejo de tiempos entre el trabajo y personal, ahorro de tiempo por traslados, mejora en la calidad de vida personal de los trabajadores, etc.

Un factor determinístico en cuanto al éxito de la implementación de cualquier cambio operativo/organizacional, es contar con personal autónomo y autodirigido generando consecuencias significativas para la administración de cualquier entidad. (Soto, 2019)

El trabajo remoto se implementó de manera progresiva en la entidad del estado, a causa de la pandemia a principios del año 2020. Este proceso de cambio en la modalidad, sufrió varias alteraciones tanto operativas como culturales a nivel institucional.

En un primer momento hubo mucha incertidumbre acerca de cómo serían las gestiones y procesos que, en un principio, fueron implementados en un ambiente físico, pero poco a poco se fue perfeccionando la gestión de los procesos a formato digital, pasando por correos electrónicos, nubes, hasta la implementación de un sistema de gestión documental (SGD), mediante el cual se oficializaron las gestiones a través de la firma digital y bandejas específicas para los expedientes.

Si bien a nivel operativo, la entidad se preocupó por brindar las herramientas necesarias que permitieron la continuidad de las operaciones, no se sintió por parte de ninguna oficina y/o gerencia, la preocupación por el capital humano, así como ningún

incentivo dado que, en muchas ocasiones, se confundía el hecho de tener las herramientas en casa con disponibilidad 24/7, motivo por el cual, podemos observar los resultados del presente estudio, los cuales sugieren que, a pesar de contar con ciertas comodidades y beneficios ejerciendo trabajo remoto, los resultados indican que no hay diferencia en el promedio de respuestas a razón de la modalidad.

El Teletrabajo, debería implementarse no solo a nivel operativo funcional, sino también organizacionalmente, impactando en la cultura de trabajo, sensibilizando a los trabajadores, guardando respeto hacia los derechos fundamentales de los trabajadores y sus horarios. (de Vries, Tummers & Bekkers, 2018).

Actualmente, a casi tres años de haber iniciado labores remotas, no se ha implementado un diagnóstico en el personal sobre sus preferencias o dificultades en esta modalidad (teletrabajo). Tampoco se cuenta con indicadores sobre la efectividad y el cumplimiento de metas en la organización relacionados con el teletrabajo.

Dos debilidades encontradas en el teletrabajo son: la ausencia de una evaluación efectiva a los teletrabajadores, que se recomienda elaborar conjuntamente con el jefe inmediato y que, llegando a un acuerdo con el teletrabajador, se tomen indicadores medibles y cuantificables. (Jimenez, 2015)

3.1.2.2. Primera Hipótesis Específica

De acuerdo con nuestra primera hipótesis específica: La calidad del tiempo de trabajo es similar según la modalidad; y según el nivel de significancia (Kruskal-Wallis) al ser mayor a 0.05, se concluye que la calidad del tiempo de trabajo presenta similitudes en las diferentes modalidades (remoto, mixto y presencial).

La calidad del tiempo de trabajo está conformada por indicadores como la duración del trabajo, el tiempo de trabajo atípico, la estructura del tiempo de trabajo, la flexibilidad y alcance a tomar pausas. En el presente caso de estudio los indicadores anteriormente mostrados mantienen los mismo resultados promedio en las tres modalidades de trabajo. Estudios diversos encuentran contradicciones en una mejor calidad de tiempo del trabajo según la modalidad. Si bien es cierto el teletrabajo ofrece una mayor autonomía para aprovechar el tiempo y genera oportunidades para encontrar equilibrio entre el trabajo y la vida personal, esto no sucede en todos los casos (Rodríguez modroño, Lopez – Igual, 2021)

En la institución donde se ha realizado el estudio, la incidencia de horarios laborales atípicos, así como largas jornadas laborales cuando es necesario en situaciones recurrentes no ha sido complementada con flexibilidad en los horarios de ingreso y salida o en ordenación en el tiempo de trabajo. La situación antes mencionada se manifiesta en las tres modalidades, lo cual es consistente con los índices de calidad de trabajo que resultaron similares en las modalidades remoto, presencial y mixto.

3.1.2.3. Segunda Hipótesis Específica

De acuerdo con nuestra segunda hipótesis específica Las Habilidades y discreción en el trabajo son similares según la modalidad de trabajo; y según el nivel de significancia (Kruskal-Wallis), al ser mayor que 0.05, se concluye que la media según la modalidad de trabajo y la dimensión Habilidades y discreción en el trabajo, son similares.

Una de las características más relevantes del teletrabajo son la autonomía laboral para seleccionar el momento y lugar de preferencia, así como una mayor responsabilidad por el logro de objetivos propios y oportunidades significativas como la discreción y

aplicación de juicio propio (Kreitner y Kinicki, 2013; Peters et al., 2014; Van Steenbergen y col., 2018)

En la institución donde se ha realizado el estudio, la ausencia de formación operativa, poca participación de los trabajadores en las directrices de sus equipos y casi nula latitud de decisión para los planes operativos institucionales, no han sido complementadas con la respectiva y necesaria sensibilización a los jefes y trabajadores en la implementación del teletrabajo. La situación antes mencionada se manifiesta en las tres modalidades, lo cual es consistente con los índices de habilidades y discreción en el trabajo que resultaron similares en las modalidades remoto, presencial y mixto.

3.1.2.4. Tercera Hipótesis Específica

De acuerdo con nuestra tercera hipótesis específica La Intensidad del Trabajo es similar según la modalidad de trabajo; y según el nivel de significancia (Kruskal-Wallis), al ser mayor a 0.05, se concluye que la media según la modalidad de trabajo y la dimensión Intensidad del trabajo, son similares.

El teletrabajo ofrece a los trabajadores más autonomía y flexibilidad, lo que llevaría a un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Por otro lado, puede conducir a una paradoja por intensificación del trabajo, horas de trabajo más largas y a la superposición de la vida laboral sobre la familiar. (Rodríguez modroño, Lopez – Igual, 2021)

La intensidad del trabajo está conformada por componentes como demandas cuantitativas, presión de tiempo, interrupciones disruptivas, interdependencia, entre otros. En el presente caso de estudio los indicadores anteriormente mostrados mantienen los mismo resultados promedio en las tres modalidades de trabajo.

Asimismo, el teletrabajo ha sido asociado con un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal o familiar, y esto implicaría una mejor calidad de vida. Pero esto dependerá de los diferentes tipos de estructura de hogar en el que se convive para considerarlo como mejora de la calidad de vida o no. (Irastorza B.; Martínez, P.,2021).

En la institución donde se ha realizado el estudio, el aumento de demandas cuantitativas, presión de tiempo, interrupciones disruptivas e interdependencia operativa, no ha sido complementada con flexibilidad en los horarios de ingreso y salida o en ordenación en el tiempo de trabajo.

En el caso de la institución pública motivo de este estudio, la intensidad del trabajo no se vio disminuida. Por el contrario, en los últimos meses la inestabilidad política ha ocasionado interdependencia, sobrecarga laboral y presión de tiempo en todos los funcionarios, independientemente de la modalidad de trabajo según se la haya asignado, esto sumado a las particularidades de cada hogar y convivencia y las implicancias de estas en cuanto a interrupciones disruptivas.

Las situaciones antes mencionadas se manifiestan en las tres modalidades, lo cual es consistente con los índices de calidad de trabajo que resultaron similares en las modalidades remoto, presencial y mixto.

3.1.2.5. Cuarta Hipótesis Específica

De acuerdo con nuestra cuarta hipótesis específica La perspectiva de los trabajadores varía según la modalidad de trabajo; y según el nivel de significancia (Kruskal-Wallis), al ser menor a 0.05, se concluye que la media según la modalidad de trabajo y la dimensión Perspectiva de los Trabajadores, varían.

La perspectiva de los trabajadores está conformada por componentes como, la situación laboral, el tipo de contrato, seguridad laboral y perspectivas de línea de carrera. En el presente caso de estudio los indicadores anteriormente mostrados no mantienen los mismo resultados promedio en las tres modalidades de trabajo. Estudios diversos encuentran diferencias en la perspectiva de los trabajadores según la modalidad a razón de una mayor intensificación del trabajo. Si bien es cierto el teletrabajo ofrece una mayor autonomía para aprovechar el tiempo y genera oportunidades para encontrar equilibrio entre el trabajo y la vida personal, esto no sucede en todos los casos (Rodríguez modroño, Lopez – Igual, 2021)

En la institución donde se ha realizado el estudio el 13.8% de los colaboradores presenciales arrojaron una puntuación de 64/100 en el índice de Perspectiva de los Trabajadores, siendo el mayor puntaje entre las distintas modalidades. La mayoría del personal designado bajo la modalidad presencial es administrativa y sus funciones son desarrolladas en estricto horario laboral ya que es repetitivo y no demanda respuestas técnicas. Además, cuentan con constante interacción con las jefaturas y/o alta Dirección, motivo por el cual, tienen la percepción de mayor respaldo que en un futuro podría significar mayores oportunidades laborales.

En el caso de los trabajadores remotos que representan el 14.7% de la muestra, arrojaron una puntuación de 63/100 en el índice de Perspectiva de los trabajadores, siendo el segundo mejor puntaje. Un gran número de estos, han sido designados por sus jefes directos debido a su alta capacidad de respuesta para con sus responsabilidades laborales. El 66% de ellos pertenece a las direcciones que representan el core de la entidad (Exportaciones, Turismo, Inversiones).

Finalmente, en cuanto a la modalidad mixta un 71.4% arrojó una puntuación de 58/100 en el índice de perspectiva. Esto debido a que su carga laboral es mayor según su puesto de trabajo. Las funciones de este personal designado bajo esta modalidad suponen un alto grado de compromiso, ya que, al ser el personal técnico de primera línea, se ven obligados a responder técnicamente en cualquier momento a demanda. Estos presentan alta movilidad ya que sus labores fluctúan tanto en casa como en oficina.

Sumado a esto, uno de los beneficios del teletrabajo, es el ahorro en tiempo y dinero en lo que suponen los traslados y gastos adicionales, así como el beneficio del trabajo presencial, supone mayor interacción con la Alta Dirección, la cual percibe mayor compromiso por parte de su personal al contar con el presencialmente. En ese sentido, la modalidad mixta, no permite el desarrollo y aprovechamiento de los beneficios asociados a las otras modalidades.

3.1.3. Conclusiones

General: Los índices de calidad de trabajo son similares según la modalidad de trabajo.

En cuanto a los resultados, encontramos que las medias no solo sugieren similitud, sino también un grado considerable de disconformidad y/o descontento con la calidad de trabajo ofrecida por la institución con un promedio total de 57/100 puntos en el índice que lo mide para todas las modalidades de trabajo.

Luego de aplicar la encuesta y analizar los resultados cruzando cada una de las dimensiones de la variable Calidad de Trabajo, al hacer la comparación de medias con Kruskal-Wallis con un nivel de significancia de 0.223 supera el 0.05 lo cual sugiere similitud.

Conclusión de la primera hipótesis específica: La Calidad del tiempo de trabajo es similar según la modalidad de trabajo

Obj. Esp. 1: En cuanto a los resultados, encontramos que las medias no solo sugieren similitud, sino también un grado considerable de disconformidad y/o descontento con la calidad de trabajo ofrecida por la institución con un promedio total de 49/100 puntos en esta dimensión para todas las modalidades de trabajo. Se deduce que esto es debido a la intromisión del trabajo en horarios atípicos (horarios personales) y mala o nula gestión de los horarios laborales por parte de la oficina de recursos humanos.

Luego de aplicar la encuesta y analizar los resultados cruzando cada una de las dimensiones de la variable Calidad de Trabajo, encontramos que en la dimensión La Calidad del tiempo de trabajo según la modalidad de trabajo los resultados son similares al hacer la comparación de medias con Kruskal-Wallis con un nivel de significancia de 0.234 que supera el 0.05 lo cual implica similitud.

Obj. Esp. 2: En cuanto a los resultados, encontramos que las medias no solo sugieren similitud, sino también un grado considerable de disconformidad y/o descontento con la calidad de trabajo ofrecida por la institución con un promedio total de 59/100 puntos en esta dimensión para todas las modalidades de trabajo. Se deduce que esto es debido a la poca latitud de decisión de los trabajadores en la organización para la gestión del trabajo, transmitir y concientizar las bondades del teletrabajo previo a su implementación. Situación a la que se ve sujeta toda entidad estatal regida por el gobierno central.

Luego de aplicar la encuesta y analizar los resultados cruzando cada una de las dimensiones de la variable Calidad de Trabajo, encontramos que en la dimensión Habilidades y Discreción según la modalidad de trabajo los resultados son similares al

hacer la comparación de medias con Kruskal-Wallis con un Nivel de significancia de 0.121 que supera el 0.05 lo cual determina resultados similares.

Obj. Esp. 3: En cuanto a los resultados, encontramos que las medias no solo sugieren similitud, sino también un grado considerable de disconformidad y/o descontento con la calidad de trabajo ofrecida por la institución con un promedio total de 60/100 puntos en esta dimensión para todas las modalidades de trabajo siendo que esta dimensión en particular tiene una puntuación inversamente proporcional a las demás. Se deduce que esto es debido al incremento de demandas cuantitativas, motivo por el que el número de horas laborales atípicas se incrementaron, presión laboral, interrupciones disruptivas propias de las realidades hogareñas cotidianas y particulares, así como interdependencia por los nuevos sistemas implementados para estandarizar los procesos del teletrabajo.

Luego de aplicar la encuesta y analizar los resultados cruzando cada una de las dimensiones de la variable Calidad de Trabajo, encontramos que en la dimensión Intensidad del trabajo según la modalidad de trabajo los resultados son similares al hacer la comparación de medias con Kruskal-Wallis con un nivel de significancia de 0.389 que supera el 0.05 que sugeriría similitud.

Obj. Esp. 4: En cuanto a los resultados, encontramos que las medias no solo sugieren diferencias, sino también un grado considerable de disconformidad y/o descontento con la calidad de trabajo ofrecida por la institución con un promedio total de 59/100 puntos en esta dimensión para todas las modalidades de trabajo. En línea con los resultados, si bien la situación laboral del personal mejoró debido a la modificatoria de la ley 1057 que coloca como indeterminados a los colaboradores CAS, este tipo de contrato no brinda la totalidad de beneficios de Ley. Por otro lado, las perspectivas de carrera son

nulas, ya que las plazas son convocadas a razón de concursos públicos abiertos con cargo a la disponibilidad del puesto en disputa (no existe el concepto de meritocracia).

Luego de aplicar la encuesta y analizar los resultados cruzando cada una de las dimensiones de la variable Calidad de Trabajo, encontramos que en la dimensión perspectivas de los trabajadores según la modalidad de trabajo los resultados no son similares. Al hacer la comparación de medias con Kruskal-Wallis con un nivel de significancia de 0.004 que es menor a 0.05 determina la existencia de variación.

3.1.4. Recomendaciones

3.1.4.1. Se recomienda a la institución estatal donde se realizó el estudio un programa de sensibilización a través de talleres con empresas especializadas en cultura organizacional y experiencia en la implementación de cultura de trabajo remota a toda la entidad sobre las bondades del teletrabajo y los requisitos necesarios de esta modalidad, tanto a nivel operativo como personal.

El teletrabajo crea una nueva forma de organización con diferentes formas de definir tareas, problemas de integración más complejos y diferentes responsabilidades de gestión. Aprender a administrar esta nueva forma de organización no es simple. Cabe mencionar que las recomendaciones producto del presente trabajo solo son aplicables dentro de la institución donde se realizó la investigación, debido a la particularidad de sus condiciones laborales, que dependen del gobierno central.

3.1.4.2. Se recomienda a la institución estatal donde se realizó el estudio realizar una evaluación del personal y su desempeño en cada una de las modalidades, es viable la realización de esta evaluación en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos que tiene acceso al Manual de Organización y Funciones con el que puede elaborarse una encuesta a nivel de jefaturas que permita evaluar al

personal según las funciones que por contrato deben realizar. La mixtura o el teletrabajo no siempre son adecuadas para todo tipo de trabajadores. Antes de implementarse, se requiere hacer esta evaluación de capacidades y condiciones de los trabajadores. Aunado a esto, se complementaría con la creación de una directiva que regule los parámetros según la modalidad que se aplique.

3.1.4.3. Se recomienda a la institución estatal donde se realizó el estudio realizar un diagnóstico específico sobre los canales de comunicación que hagan eficiente la operatividad a fin de implementar mejoras en coordinación con la Oficina de Tecnologías de la Información como oficina técnica especializada quienes, al momento de implementar el teletrabajo, tuvieron de primera mano el *know how* aplicado en pandemia para las coordinaciones entre los trabajadores que participan en las tres modalidades (Presencial, Mixto y Teletrabajo).

3.1.4.4. Se recomienda a la institución estatal donde se realizó el estudio que la Oficina de Tecnologías de la Información, establezca un sistema que permita la organización de tiempos (durante el horario laboral), colocando límites si se desarrollan labores en casa, así como en oficina para lograr eficiencia en los tiempos de acuerdo con las características de cada modalidad con la ayuda de una VPN que permita *trackear* la entrada y salida del trabajador durante el estricto horario laboral.

3.1.4.5. Se recomienda a la institución estatal donde se realizó el estudio un levantamiento de información sobre la carga laboral que afronta cada trabajador según su modalidad a fin de optimizarla y poder encontrar medidas que mejoren la perspectiva de los trabajadores de forma homogénea. La encuesta realizada para el presente trabajo en el año 2021 ya aporta información valiosa que podría usarse por el área de recursos humanos, para que junto con gerencia puedan

evaluar acerca de las ventajas o desventajas de usar cada modalidad de trabajo, también podría crear un plan piloto con procesos optimizados con la información recaudada y que puedan mejorar la perspectiva de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AgileManifesto.org. (2001). Agile Manifesto. Obtenido de Manifesto for Agile Software Development: <http://agilemanifesto.org/>*
- APSG. (2018). Teleworking. Obtenido de Australian Public Service Commission: <https://www.apsc.gov.au/teleworking>*
- Barbosa, V. K. (2013). Teletrabajo, liderar y trabajar en equipos a distancia. Buenos Aires: Dunken.*
- Barrios, C. (2019). Factores que determinan el éxito en la implementación del teletrabajo según teletrabajadores de una empresa de consultoría en Bogotá. Tesis de maestría, Universidad EAFIT, Bogotá. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13570/Catalina_BarriosHernando_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y*
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34–49. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00063>*
- Beltrán, A., & Sánchez, L. O. (2002). Las relaciones laborales virtuales: El Teletrabajo. Tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Obtenido de <https://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-31.pdf>*
- Benítez, D., Villanueva, C., Gutiérrez, R., & Santisteban, R. (2019). Influencia Del Liderazgo Transformacional Sobre El Trabajo Significativo De Los Empleados.*
- Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59–73. <https://doi.org/10.22430/24223182.172>*

- Benjumea-Arias, M., Villa-Enciso, E., & Valencia-Arias, J. (2016). *Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura*. *Revista CEA*, 2(4), 59-73. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3519571
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (Tercera Ed). Bogotá: Pearson Educación.
- Br. Sime Veliz, Smilzinia Soledad, E. A. (2020). "Teletrabajo y Gestión Pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020":
- Buira, J. (2012). *El teletrabajo: entre el mito y la realidad*. Barcelona: Editorial UOC.
- Camacho, R. H. (2013). *Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energetico*. *Pensamiento y Gestion* (35), 87 - 118. Obtenido de www.scielo.org.co/pdf/pege/n35/n35a05.pdf
- Clark, A. E. (1996). *Job satisfaction in Britain*. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189–217. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.1996.tb00648.x>
- Claudia Margarita Aguilar Huerdo, E.A. (2021). "El Teletrabajo Y Su Relación Con El Desempeño Laboral"
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). *Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations*. *Journal of Organizational Behavior*, 23(SPEC. ISS.), 511–532. <https://doi.org/10.1002/job.145>
- Cortés-Pérez, H. D., Escobar-Sierra, M., & Galindo-Monsalve, R. (2020). *Influence of Lifestyle and Cultural Traits on the Willingness to Telework: A Case Study in the Aburrá Valley, Medellín, Colombia*. *Global Business Review*, (30). <https://doi.org/10.1177/0972150920916072>
- Daniels, K., Lamond, D., & Standen, P. (2001). *Teleworking: Frameworks for organizational research*. *Journal of Management Studies*, 38(8), 1151–1185. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00276>
- De Menezes, L.M.; Kelliher, C. *Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case*. *Int. J. Manag. Rev.* 2011, 13, 452–474.

- Eurofound (Ed.). (2012b). Trends in job quality in Europe: A report based on the fifth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Publ. Off. of the Europ. Union [u.a.].*
- Eurofound Telework and ICT-Based Mobile Work: Flexible Working in the Digital Age; Publications Office of the European Union: Luxembourg, 2020*
- Eurofound. (2012a). Health and Well-being at Work: A Report Based on the Fifth European Working Conditions Survey. Dublin: Eurofound.*
- Eurofound. (2014). Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages (p. 74). Dublin: Eurofound.*
- Eurofound. (2015). Sixth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union.*
- Eurofound. (2016). Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report (p. 165). Luxembourg: Publications Office of the European Union.*
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. New Technology, Work and Employment, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>*
- Francy Alejandra Vargas López E.A. (2021). “Teletrabajo Y Su Relación Con La Calidad De Servicios En Las Empresas “Retail” En El Marco De La Pandemia Covid-19 En Santiago De Cali-Colombia*
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. Journal of Applied Psychology, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>*
- Juan Chacaltana y Gustavo Yamada (2009). “Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú, Año 2009”*
- La investigación de Liz Beni PACHECO PUMALEQUE (2021). “Teletrabajo y productividad del trabajador de los principales operadores turísticos receptivos peruanos, 2019-2021”*

- Lim, V.; Teo, T. *To work or not to work at home: An empirical investigation of factors affecting attitudes towards teleworking*. *J. Manag. Psychol.* 2000, 15, 560–586.
- María Cascales Mira, (2021). “New Model for Measuring Job Quality: Developing an European Intrinsic Job Quality Index (EIJQI)”
- Messenger, J.; Gschwind, L. *Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office*. *New Technol. Work Employ.* 2016, 31, 195–208.
- Mokhtarian, P.L.; Bagley, M.N.; Salomon, I. *The impact of gender, occupation, and presence of children on telecommuting motivations and constraints*. *J. Am. Soc. Inf. Sci.* 1998, 49, 1115–1134.
- Olsen, K. M., Kalleberg, A. L., & Nesheim, T. (2010). *Perceived job quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany, 1989–2005*. *European Journal of Industrial Relations*, 16(3), 221–240. <https://doi.org/10.1177/0959680110375133>.
- Oscar Rodrigo Ortiz Bustamante (2019). “Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar”
- Paula Rodríguez-Modroño, E. A. (2021). “Job Quality and Work–Life Balance of Teleworkers”
- Peña-Casas, R. (2009). *More and better jobs: Conceptual framework and monitoring indicators of quality of work and employment in the EU Policy Arena*. *SSRN Electronic Journal*, 49, <https://doi.org/10.2139/ssrn.1489925>.
- Royuela, V., López-Tamayo, J., & Suriñach, J. (2008). *The institutional vs. the academic definition of the quality of work life. What is the focus of the European Commission?* *Social Indicators Research*, 86(3), 401–415.
- Seeman, M. (1967). *On the personal consequences of alienation in work*. *American Sociological Review*, 32(2), 273. <https://doi.org/10.2307/2091817>.
- Silva Tarrillo, Winie Ninive, E. A. (2018). “El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP y BBVA”

- Suarez Vásquez, Leidy Marleny, E. A. (2020). “Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020”*
- Tangian, A. (2007). Analysis of the third European survey on working conditions with composite indicators. European Journal of Operational Research, 181(1), 468–499. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2006.05.038>.*
- Thulin, E.; Vilhelmson, B.; Johansson, M. New telework, time pressure, and time use control in everyday life. Sustainability 2019, 11, 17.*
- Tomás Andrés Maximiliano Soto Jara (2019). “Evaluación y análisis cuantitativo y cualitativo del sistema de teletrabajo implementado en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI)”*
- Walrave, M.; De Bie, M. Teleworking @ Home or Close to Home—Attitudes towards and Experiences with Homeworking, Mobile Working, Working in Satellite Offices and Telecentres; University of Antwerp: Brussels, Belgium, 2005.*

Anexo 2. Carta para Validación de Expertos

10/12/22, 11:30

Gmail - TESIS_ Validación de instrumento por criterio de especialista



Jorge Jose Quezada Arteaga <jorge.quezada.arteaga@gmail.com>

TESIS_ Validación de instrumento por criterio de especialista

4 mensajes

Giancarlo Torres Valencia <giancarlo_1711@hotmail.com>
Para: "splaza@nextplacement.net" <splaza@nextplacement.net>

6 de octubre de 2021, 15:31

Estimado profesor Santiago Plaza Battistini

Buenas tardes,

Soy Giancarlo Torres, ex alumno de la universidad Usil, que actualmente, junto con mi compañero, Jorge Quezada, nos encontramos desarrollando nuestra tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis titulada:

“Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERÚ, 2021”

Se hizo necesaria la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando a su trayectoria y reconocimiento como profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente, me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

TORRES VALENCIA, WARREN GIANCARLO

QUEZADA ARTEAGA, JORGE JOSÉ

PD.

Se adjunta (En un sólo documento):

- Instrumento de Investigación
- Ficha de Validación de Instrumento
- Fuente de las dimensiones:

* Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers (Paula Rodríguez-Modroño * and Purificación López-Igual). (Se adjunta paper)

* <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

2 adjuntos

 **Formato para validación de expertos.pdf**
679K

 **Formato consolidado para validación de expertos.docx**
42K

Jorge Jose Quezada Arteaga <jorge.quezada.arteaga@gmail.com>
Para: Giancarlo Torres Valencia <giancarlo_1711@hotmail.com>

6 de octubre de 2021, 15:41



Jorge Jose Quezada Arteaga <jorge.quezada.arteaga@gmail.com>

TESIS_Validación de instrumento por criterio de especialista

3 mensajes

Giancarlo Torres Valencia <giancarlo_1711@hotmail.com>
Para: "jorge.coronela@usil.pe" <jorge.coronela@usil.pe>

3 de noviembre de 2021, 11:35

Estimado profesor Jorge Coronel

Bueno días,

Soy Giancarlo Torres, ex alumno de la universidad Usil, que actualmente, junto con mi compañero, Jorge Quezada, nos encontramos desarrollando nuestra tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis titulada:

"Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERÚ, 2021"

Se hizo necesaria la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando a su trayectoria y reconocimiento como profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente, me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

TORRES VALENCIA, WARREN GIANCARLO

QUEZADA ARTEAGA, JORGE JOSÉ

PD.

Se adjunta (En un sólo documento):

- Instrumento de Investigación
- Ficha de Validación de Instrumento
- Fuente de las dimensiones:

* Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers (Paula Rodríguez-Modroño * and Purificación López-Igual). (Se adjunta paper)

* <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo - Visualización de - Eurofound

La encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS) ofrece una visión amplia de la situación laboral real de los hombres y las mujeres en los distintos países, empleos, sectores y grupos de edad.

www.eurofound.europa.eu

2 adjuntos**Formato consolidado para validación de expertos_Versión post expertos_V3.docx**
45K**Formato consolidado para validación de expertos_Versión post expertos_V3.pdf**
209K



Jorge Jose Quezada Arteaga <jorge.quezada.arteaga@gmail.com>

TESIS_ Validación de instrumento por criterio de especialista

4 mensajes

Jorge Jose Quezada Arteaga <jorge.quezada.arteaga@gmail.com> 6 de octubre de 2021, 14:19
Para: rmorante@promperu.gob.pe, Fany Rojas Noa <frojas@usil.edu.pe>, "GIANCARLO_1711@HOTMAIL.COM"
<giancarlo_1711@hotmail.com>

Buen día estimado Juan Ramón Morante Silva,

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis titulada:

“Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERÚ, 2021”

Se hizo necesaria la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de **Juicio de Expertos**. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando a su trayectoria y reconocimiento como profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente, me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

TORRES VALENCIA, WARREN GIANCARLO

QUEZADA ARTEAGA, JORGE JOSÉ

PD.

Se adjunta (En un sólo documento):

- Instrumento de Investigación
- Ficha de Validación de Instrumento
- Fuente de las dimensiones:

* Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers (Paula Rodríguez-Modroño * and Purificación López-Igual). (Se adjunta paper)

* <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

2 adjuntos

 **Formato para validación de expertos.pdf**
679K

 **Formato consolidado para validación de expertos.docx**
42K

Ramon Morante <rmorante@promperu.gob.pe>
Para: Jorge Jose Quezada Arteaga <jorge.quezada.arteaga@gmail.com>

27 de octubre de 2021, 16:37

Jorge, sorry por el retraso, conversamos.



Anexo 3: Correo de Difusión de la encuesta

)

Estudio de la calidad de vida laboral en torno a los cambios ejecutados por la pandemia

Esta encuesta nos ayudará a tener un panorama general de la situación actual de la calidad de vida laboral de las personas que prestan sus servicios



Oficina de Recursos Humanos

Anexo 4. Encuesta

10/12/22, 11:43

Estudio de la calidad de vida laboral en torno a los cambios ejecutados por la pandemia

Estudio de la calidad de vida laboral en torno a los cambios ejecutados por la pandemia

Este estudio nos permitirá obtener información sobre las nuevas formas de relación con el trabajo y los cambios y/o necesidades de la vida laboral de los promperuanos a partir de las medidas tomadas por la pandemia del COVID-19. Podemos considerar como parte de las medidas el establecimiento del trabajo remoto y mixto, así como la virtualización de los trámites y de gran parte del trabajo en general.

Esta encuesta nos ayudará a tener un panorama general de la situación actual de la calidad de vida laboral de las personas que prestan sus servicios dentro de PROMPERÚ.

Esta encuesta es anónima y solo se permite el acceso utilizando el usuario y contraseña de la cuenta institucional para asegurar que no sea respondida por personas ajenas a la Entidad.

Por favor, responda este cuestionario considerando los últimos 4 meses.

 jquezada@promperuext.pe (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

Datos demográficos

Sexo *

Varón

Mujer

 Esta pregunta es obligatoria



Rango de edad *

- de 18 a 25 años
- de 26 a 35
- de 36 a 45
- de 46 a 55
- de 55 a más años

¿Cuál es su tipo de puesto de trabajo? *

Marque la opción que corresponda o que le identifique, de acuerdo a las funciones o actividades que realiza

- Practicante
- Asistente / Técnico/ Administrativo
- Analista / Especialista / Asesor
- Coordinador / Jefe de Unidad /Ejecutivo / CEC
- Subdirector /Jefe de Oficina /Gerente General / Director / Presidente

¿Qué tipo de contrato tiene en su trabajo? *

- Decreto Legislativo 276 / 728
- Decreto Legislativo 1057 (CAS)
- Locador (Orden de Servicio) - Otros tipos de contrato
- Sujetos a Libre Remoción (Cargo de Confianza/Designación)



¿Qué tipo de horario de trabajo tiene? *

- Regular (Lunes a viernes de 9 a.m. a 6 p.m.)
- Rotativo

¿A que área pertenece usted? *

- ORH - OTI - OPP - OAJ - OGA
- OCM - OPRD - OEIM
- DX (Exportaciones) - DI (Inversiones)
- DT (Turismo)
- DR (Regiones)
- DO (Exterior)
- GG/PE/OCI

¿En qué lugar reside? *

- Perú
- Fuera de Perú

¿Bajo qué modalidad de trabajo se encuentra usted actualmente? *

- Presencial (Lunes a viernes de 9 a. m. a 6 p. m.)
- Mixto (realizar por lo menos un día de trabajo presencial a la semana y en horario regular)
- Remoto (incluye a las personas que asisten eventualmente a la oficina)



En total, ¿Cuántos minutos al día dedica usted para desplazarse desde su casa al *
trabajo y viceversa?

- Más de 90 minutos
- Entre 60 y 90 minutos
- Entre 45 y 60 minutos
- Entre 30 y 45 minutos
- Menos de 30 minutos

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en PROMPERÚ. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios



Estudio de la calidad de vida laboral en torno a los cambios ejecutados por la pandemia

 jquezada@promperuext.pe (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

Sección 1

A raíz de la pandemia la forma de trabajar a cambiado en el mundo laboral. Actualmente, ¿En qué medida usted considera que sus funciones deben realizarse presencialmente? *

- Totalmente necesario
- Necesario
- Término medio
- Innecesario
- Totalmente innecesario

En los últimos meses, ¿Con qué frecuencia sus semanas laborales tienen más de 48 horas de trabajo efectivas? *

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Rara vez
- Nunca

¿Durante la semana laboral, qué tan a menudo nota que le quedan menos de 11 horas entre la hora de salida y la hora de entrada del día siguiente? *

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Rara vez
- Nunca

Marque una opción por cada pregunta *

	Siempre	Frecuentemente	A veces	Rara vez	Nunca
¿Qué tan a menudo tiene días laborales largos (10 horas o más al día)?	<input type="radio"/>				
¿Qué tan a menudo necesita realizar su trabajo en horario nocturno?	<input type="radio"/>				
¿Qué tan a menudo tiene que trabajar en sábados?	<input type="radio"/>				
¿Qué tan a menudo necesita realizar su trabajo en domingos?	<input type="radio"/>				



¿Puede disponer de una hora durante el horario laboral para ocuparse de algunos * asuntos personales o familiares?

- Fácilmente
- Con cierta facilidad
- Con relativa facilidad o dificultad
- Con cierta dificultad
- Difícilmente o imposible

En los últimos meses: ¿Usted ha tenido que trabajar en repetidas oportunidades * en su tiempo libre para satisfacer las demandas laborales?

- Sí
- No

¿Usted preferiría trabajar más horas por semana que actualmente? *

- Sí
- No

¿Trabaja el mismo número de horas todos los días? *

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Rara vez
- Nunca



¿Siente que trabaja con un horario fijo de entrada y de salida? *

- Sí
- No

¿Usted considera que hay armonía entre la jornada laboral y los actividades personales y/o familiares? *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

Durante la jornada laboral ¿Considera que es muy fácil tomarse un tiempo libre para ocuparse de problemas personales o familiares? *

- Sí
- No

[Atrás](#)

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en PROMPERÚ. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios



Estudio de la calidad de vida laboral en torno a los cambios ejecutados por la pandemia

 jquezada@promperuext.pe (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



***Obligatorio**

Sección 2



Marque una opción por cada pregunta *

	Siempre	Frecuentemente	A veces	Rara vez	Nunca
¿Usted percibe que está haciendo su trabajo a una alta velocidad?	<input type="radio"/>				
¿Su trabajo implica tener que resolver problemas imprevistos?	<input type="radio"/>				
¿Su trabajo implica realizar tareas complejas?	<input type="radio"/>				
¿Su trabajo implica tener que aprender nuevas cosas?	<input type="radio"/>				
¿En su trabajo se le solicita trabajar con computadoras, teléfonos inteligentes, Laptops, etc.?	<input type="radio"/>				
¿Tiene libertad de aplicar sus propias ideas en el trabajo?	<input type="radio"/>				
¿Tiene la libertad para elegir y/o cambiar el orden de las tareas a su cargo?	<input type="radio"/>				
¿Tiene la libertad para elegir o cambiar	<input type="radio"/>				

su velocidad o ritmo de su trabajo?

¿Tiene la libertad para elegir o cambiar métodos de trabajo?

¿Tiene voz en la elección de compañeros de trabajo?

¿Qué tan a menudo usted suele ser consultado antes de que se establezcan objetivos para su propio trabajo?

¿Siente libertad para contribuir en la mejora de la organización del trabajo o los procesos de trabajo de su área?

¿Qué tan a menudo usted tiene la libertad para influir en las decisiones que son importantes para su trabajo?

[Atrás](#)

[Siguiete](#)

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en PROMPERÚ. [Notificar uso inadecuado](#)



Estudio de la calidad de vida laboral en torno a los cambios ejecutados por la pandemia

 jquezada@promperuext.pe (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



*Obligatorio

Sección 3



Marque una opción por cada pregunta *

	Sí	No
¿Usted ha recibido una capacitación pagada o proporcionada por el empleador durante los últimos 12 meses?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su trabajo implica respetar normas de calidad precisas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Evalúa usted la calidad de su propio trabajo? (Formalmente)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su trabajo implica realizar tareas monótonas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su trabajo implica rotación de tareas con otros miembros de su área?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Puede hacer un alto o tomarse un descanso esporádico cuando lo desea durante la jornada laboral?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su puesto conlleva trabajar a gran velocidad la mayor parte del tiempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su puesto conlleva trabajar con plazos muy ajustados la mayor parte del tiempo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿En general, considera que tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



¿A menudo sufre de Interrupciones inoportunas? *

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Rara vez
- Nunca



Marque una opción por cada pregunta *

	Siempre	Frecuentemente	A veces	Rara vez	Nunca
¿Su trabajo implica gestionar aprobaciones de tres o más dependencias (áreas o participantes)?	<input type="radio"/>				
¿En qué medida, su ritmo de trabajo depende del trabajo realizado por otros trabajadores?	<input type="radio"/>				
¿Su trabajo le exige que oculte sus sentimientos?	<input type="radio"/>				
¿En qué medida el ritmo de su trabajo depende de objetivos o indicadores de producción?	<input type="radio"/>				
¿En qué medida su ritmo de trabajo depende del control directo de su jefe?	<input type="radio"/>				
¿Qué tanto se le exige el manejo de clientes externos, usuarios internos o colegas?	<input type="radio"/>				
¿Qué tan a menudo se le	<input type="radio"/>				

solicita realizar
trabajos con
poca
antelación?

¿En qué medida, su ritmo de trabajo depende de las demandas o solicitudes directas de personas como: clientes externos, usuarios internos, colegas, alta gerencia, consejo directivo o despacho ministerial? *

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Rara vez
- Nunca

¿En qué medida su ritmo de trabajo depende de la velocidad automática de una máquina, sistema informático o movimiento de un producto? *

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Rara vez
- Nunca



En el marco de su trabajo ¿Qué tanto se le exige estar en situaciones emocionalmente perturbadoras? *

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Rara vez
- Nunca

Marque una opción por cada pregunta *

	Sí	No
¿Usted considera que trabajar en PROMPERÚ ofrece buenas perspectivas profesionales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Usted siente que podría perder el trabajo en los próximos seis meses?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Usted siente que el trabajo afecta negativamente a su salud?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Usted considera que tiene un buen equilibrio entre la jornada laboral y los compromisos familiares y personales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Siente que recibe una remuneración adecuada por el trabajo que realiza?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Usted es consultado siempre o casi siempre para establecer los objetivos de su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Marque una opción por cada pregunta *

	Siempre	Frecuentemente	A veces	Rara vez	Nunca
¿Usted percibe su salud y seguridad en riesgo debido al trabajo?	<input type="radio"/>				
En general, ¿Usted se siente agotado al final de la jornada laboral?	<input type="radio"/>				
¿Considera que su jefe inmediato fomenta y apoya su desarrollo?	<input type="radio"/>				
¿Considera que en su área, se trazan objetivos y tareas de manera clara y viable?	<input type="radio"/>				



¿Qué tan a menudo siente "presentismo" (percepción de permanencia excesiva en el trabajo)? *

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Rara vez
- Nunca

¿Qué tan seguro o inseguro sientes que es para ti regresar a trabajar de manera presencial actualmente? *

- Muy seguro
- Algo seguro
- Término medio
- Algo inseguro
- Muy inseguro

¿Consideras necesario que el personal reciba una capacitación o acciones informativas sobre el COVID-19 y su prevención en el lugar de trabajo? *

- Sí
- Más o menos
- No



¿Con qué medidas preventivas o implementos te sentirías más seguro cuando vayas a realizar trabajo presencial?

Escribe a continuación tus ideas y/o recomendaciones. Esta pregunta es opcional.

Tu respuesta

Atrás

Enviar

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en PROMPERÚ. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios



Anexo 5. Tablas de Frecuencia

Género

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Varón	33.2	33.2	33.2
	Mujer	66.8	66.8	100.0
	Total	100.0	100.0	

Edad

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	de 26 a 35	39.2	39.2	39.2
	de 36 a 45	38.7	38.7	77.9
	de 46 a 55	12.9	12.9	90.8
	de 55 a más años	9.2	9.2	100.0
	Total	100.0	100.0	

Puesto

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Analista / Especialista / Asesor	57.1	57.1	57.1
	Asistente / Técnico/ Administrativo	29.5	29.5	86.6
	Coordinador / Jefe de Unidad /Ejecutivo / CEC	12.0	12.0	98.6
	Subdirector /Jefe de Oficina /Gerente General / Director / Presidente	1.4	1.4	100.0
	Total	100.0	100.0	

Contrato

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Decreto Legislativo 1057 (CAS)	87.6	87.6	87.6
	Decreto Legislativo 276 / 728	0.5	0.5	88.0
	Locador (Orden de Servicio) - Otros tipos de contrato	11.5	11.5	99.5
	Sujetos a Libre Remoción (Cargo de Confianza/Designación)	0.5	0.5	100.0
	Total	100.0	100.0	

Tipo de Horario

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Regular (Lunes a viernes de 9 a.m. a 6 p.m.)	82.5	82.5	82.5
	Rotativo	17.5	17.5	100.0
	Total	100.0	100.0	

Área

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DO (Exterior)	2.3	2.3	2.3
	DR (Regiones)	18.0	18.0	20.3
	DT (Turismo)	20.7	20.7	41.0
	DX (Exportaciones) - DI (Inversiones)	20.7	20.7	61.8
	GG/PE/OCI	4.6	4.6	66.4
	OCM - OPRD -OEIM	18.9	18.9	85.3
	ORH - OTI - OPP - OAJ - OGA	14.7	14.7	100.0
	Total	100.0	100.0	

Residencia

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perú	98.6	98.6	98.6
	Fuera de Perú	1.4	1.4	100.0
	Total	100.0	100.0	

Modalidad

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mixto (realizar por lo menos un día de trabajo presencial a la semana y en horario regular)	71.4	71.4	71.4
	Presencial (Lunes a viernes de 9 a. m. a 6 p. m.)	13.8	13.8	85.3
	Remoto (incluye a las personas que asisten eventualmente a la oficina)	14.7	14.7	100.0
	Total	100.0	100.0	

Tiempo Desplazamiento

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Entre 30 y 45 minutos	18.0	18.0	18.0
	Entre 45 y 60 minutos	17.1	17.1	35.0
	Entre 60 y 90 minutos	27.6	27.6	62.7
	Más de 90 minutos	30.0	30.0	92.6
	Menos de 30 minutos	7.4	7.4	100.0
	Total	100.0	100.0	

Necesidad presencialidad

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Totalmente innecesario	15.2	15.2	15.2
	Innecesario	30.0	30.0	45.2
	Término medio	41.9	41.9	87.1
	Necesario	9.2	9.2	96.3
	Totalmente necesario	3.7	3.7	100.0
	Total	100.0	100.0	

48 horas semana

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	19.8	19.8	19.8
	Frecuentemente	39.2	39.2	59.0
	A veces	30.4	30.4	89.4
	Rara vez	9.2	9.2	98.6
	Nunca	1.4	1.4	100.0
	Total	100.0	100.0	

Descanso diario

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	10.1	10.1	10.1
	Frecuentemente	27.2	27.2	37.3
	A veces	35.5	35.5	72.8
	Rara vez	21.7	21.7	94.5
	Nunca	5.5	5.5	100.0
	Total	100.0	100.0	

Día laboral largo

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	8.3	8.3	8.3
	Frecuentemente	30.4	30.4	38.7
	A veces	39.6	39.6	78.3
	Rara vez	19.4	19.4	97.7
	Nunca	2.3	2.3	100.0
	Total	100.0	100.0	

Necesidad trabajo nocturno

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	6.0	6.0	6.0
	Frecuentemente	20.7	20.7	26.7
	A veces	44.7	44.7	71.4
	Rara vez	22.1	22.1	93.5
	Nunca	6.5	6.5	100.0
	Total	100.0	100.0	

Necesidad trabajo sábado

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	3.7	3.7	3.7
	Frecuentemente	4.6	4.6	8.3
	A veces	30.9	30.9	39.2
	Rara vez	44.2	44.2	83.4
	Nunca	16.6	16.6	100.0
	Total	100.0	100.0	

Necesidad trabajo domingo

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	1.8	1.8	1.8
	Frecuentemente	2.8	2.8	4.6
	A veces	14.3	14.3	18.9
	Rara vez	43.8	43.8	62.7
	Nunca	37.3	37.3	100.0
	Total	100.0	100.0	

Disponibilidad de tiempo

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fácilmente	1.4	1.4	1.4
	Con cierta facilidad	8.8	8.8	10.1
	Con relativa facilidad o dificultad	20.7	20.7	30.9
	Con cierta dificultad	33.2	33.2	64.1
	Difícilmente o imposible	35.9	35.9	100.0
	Total	100.0	100.0	

Falta de tiempo

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	76.0	76.0	76.0
	No	24.0	24.0	100.0
	Total	100.0	100.0	

Trabajar más horas

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	0.9	0.9	0.9
	No	99.1	99.1	100.0
	Total	100.0	100.0	

Número de horas diario

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	14.3	14.3	14.3
	Frecuentemente	52.5	52.5	66.8
	A veces	25.8	25.8	92.6
	Rara vez	6.0	6.0	98.6
	Nunca	1.4	1.4	100.0
	Total	100.0	100.0	

Percepción de horario

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	42.4	42.4	42.4
	No	57.6	57.6	100.0
	Total	100.0	100.0	

Armonía personal y laboral

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Totalmente de acuerdo	6.5	6.5	6.5
	De acuerdo	26.3	26.3	32.7
	Indiferente	21.2	21.2	53.9
	En desacuerdo	39.2	39.2	93.1
	Totalmente en Desacuerdo	6.9	6.9	100.0
	Total	100.0	100.0	

Disponibilidad de tiempo exógeno

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	15.7	15.7	15.7
	No	84.3	84.3	100.0
	Total	100.0	100.0	

Percepción velocidad de trabajo

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	18.0	18.0	18.0
	Frecuentemente	48.4	48.4	66.4
	A veces	29.5	29.5	95.9
	Rara vez	3.2	3.2	99.1
	Nunca	0.9	0.9	100.0
	Total	100.0	100.0	

Problemas imprevistos

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	24.0	24.0	24.0
	Frecuentemente	42.4	42.4	66.4
	A veces	29.0	29.0	95.4
	Rara vez	4.1	4.1	99.5
	Nunca	0.5	0.5	100.0
	Total	100.0	100.0	

Tareas complejas

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	9.7	9.7	9.7
	Frecuentemente	33.6	33.6	43.3
	A veces	46.5	46.5	89.9
	Rara vez	9.2	9.2	99.1
	Nunca	0.9	0.9	100.0
	Total	100.0	100.0	

Aprender cosas nuevas

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	18.4	18.4	18.4
	Frecuentemente	40.1	40.1	58.5
	A veces	34.6	34.6	93.1
	Rara vez	6.5	6.5	99.5
	Nunca	0.5	0.5	100.0
	Total	100.0	100.0	

Trabajo con máquinas

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	83.9	83.9	83.9
	Frecuentemente	14.3	14.3	98.2
	A veces	0.9	0.9	99.1
	Rara vez	0.9	0.9	100.0
	Total	100.0	100.0	

Libertad de expresión

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	19.8	19.8	19.8
	Frecuentemente	43.3	43.3	63.1
	A veces	25.3	25.3	88.5
	Rara vez	8.3	8.3	96.8
	Nunca	3.2	3.2	100.0
	Total	100.0	100.0	

Libertad de gerencia de funciones

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	11.5	11.5	11.5
	Frecuentemente	37.3	37.3	48.8
	A veces	35.0	35.0	83.9
	Rara vez	9.2	9.2	93.1
	Nunca	6.9	6.9	100.0
	Total	100.0	100.0	

Libertad de gerencia de ritmo

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	9.2	9.2	9.2
	Frecuentemente	28.1	28.1	37.3
	A veces	40.1	40.1	77.4
	Rara vez	18.4	18.4	95.9
	Nunca	4.1	4.1	100.0
	Total	100.0	100.0	

Libertad de gerencia de metodología

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	10.1	10.1	10.1
	Frecuentemente	18.9	18.9	29.0
	A veces	38.7	38.7	67.7
	Rara vez	23.5	23.5	91.2
	Nunca	8.8	8.8	100.0
	Total	100.0	100.0	

Libertad de gerencia de equipos

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	3.7	3.7	3.7
	Frecuentemente	14.7	14.7	18.4
	A veces	21.2	21.2	39.6
	Rara vez	18.0	18.0	57.6
	Nunca	42.4	42.4	100.0
	Total	100.0	100.0	

Establecimiento de objetivos

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	8.3	8.3	8.3
	Frecuentemente	33.6	33.6	41.9
	A veces	32.7	32.7	74.7
	Rara vez	17.5	17.5	92.2
	Nunca	7.8	7.8	100.0
	Total	100.0	100.0	

Libertad de gerencia de procesos

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	15.7	15.7	15.7
	Frecuentemente	33.6	33.6	49.3
	A veces	27.6	27.6	77.0
	Rara vez	15.7	15.7	92.6
	Nunca	7.4	7.4	100.0
	Total	100.0	100.0	

Toma de decisiones

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	6.0	6.0	6.0
	Frecuentemente	29.0	29.0	35.0
	A veces	35.9	35.9	71.0
	Rara vez	18.0	18.0	88.9
	Nunca	11.1	11.1	100.0
	Total	100.0	100.0	

Capacitaciones

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	41.5	41.5	41.5
	No	58.5	58.5	100.0
	Total	100.0	100.0	

Normas de calidad

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	77.0	77.0	77.0
	No	23.0	23.0	100.0
	Total	100.0	100.0	

Autoevaluación

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	63.6	63.6	63.6
	No	36.4	36.4	100.0
	Total	100.0	100.0	

Tareas monótonas

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	43.3	43.3	43.3
	No	56.7	56.7	100.0
	Total	100.0	100.0	

Rotación de tareas

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	42.4	42.4	42.4
	No	57.6	57.6	100.0
	Total	100.0	100.0	

Breves recesos

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	53.5	53.5	53.5
	No	46.5	46.5	100.0
	Total	100.0	100.0	

Velocidad de trabajo

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	68.2	68.2	68.2
	No	31.8	31.8	100.0
	Total	100.0	100.0	

Plazos ajustados

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	71.4	71.4	71.4
	No	28.6	28.6	100.0
	Total	100.0	100.0	

Tiempo suficiente

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	52.1	52.1	52.1
	No	47.9	47.9	100.0
	Total	100.0	100.0	

Interrupciones

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	10.1	10.1	10.1
	Frecuentemente	27.2	27.2	37.3
	A veces	35.0	35.0	72.4
	Rara vez	23.5	23.5	95.9
	Nunca	4.1	4.1	100.0
	Total	100.0	100.0	

Interdependencia

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	31.3	31.3	31.3
	Frecuentemente	30.4	30.4	61.8
	A veces	17.5	17.5	79.3
	Rara vez	7.8	7.8	87.1
	Nunca	12.9	12.9	100.0
	Total	100.0	100.0	

Ritmo e interdependencia

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	29.0	29.0	29.0
	Frecuentemente	40.1	40.1	69.1
	A veces	21.2	21.2	90.3
	Rara vez	6.0	6.0	96.3
	Nunca	3.7	3.7	100.0
	Total	100.0	100.0	

Sentimientos

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	12.0	12.0	12.0
	Frecuentemente	16.1	16.1	28.1
	A veces	27.6	27.6	55.8
	Rara vez	21.2	21.2	77.0
	Nunca	23.0	23.0	100.0
	Total	100.0	100.0	

Dependencia de objetivos productivos

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	28.1	28.1	28.1
	Frecuentemente	42.9	42.9	71.0
	A veces	18.4	18.4	89.4
	Rara vez	8.8	8.8	98.2
	Nunca	1.8	1.8	100.0
	Total	100.0	100.0	

Dependencia de jefatura

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	21.7	21.7	21.7
	Frecuentemente	40.1	40.1	61.8
	A veces	24.4	24.4	86.2
	Rara vez	11.1	11.1	97.2
	Nunca	2.8	2.8	100.0
	Total	100.0	100.0	

Clientes externos

	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	---------	---------------	--------------------

Valid	Siempre	31.3	31.3	31.3
	Frecuentemente	40.6	40.6	71.9
	A veces	17.5	17.5	89.4
	Rara vez	7.4	7.4	96.8
	Nunca	3.2	3.2	100.0
	Total	100.0	100.0	

Solicitudes repentinas

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	20.7	20.7	20.7
	Frecuentemente	46.5	46.5	67.3
	A veces	25.3	25.3	92.6
	Rara vez	6.9	6.9	99.5
	Nunca	0.5	0.5	100.0
	Total	100.0	100.0	

Dependencia de clientes

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	34.6	34.6	34.6
	Frecuentemente	46.1	46.1	80.6
	A veces	15.2	15.2	95.9
	Rara vez	2.8	2.8	98.6
	Nunca	1.4	1.4	100.0
	Total	100.0	100.0	

Dependencia de máquinas

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	31.3	31.3	31.3
	Frecuentemente	32.3	32.3	63.6
	A veces	21.2	21.2	84.8
	Rara vez	10.6	10.6	95.4
	Nunca	4.6	4.6	100.0
	Total	100.0	100.0	

Situaciones perturbadoras

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	3.2	3.2	3.2

	Frecuentemente	12.4	12.4	15.7
	A veces	25.8	25.8	41.5
	Rara vez	39.2	39.2	80.6
	Nunca	19.4	19.4	100.0
	Total	100.0	100.0	

Perspectivas profesionales

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	76.5	76.5	76.5
	No	23.5	23.5	100.0
	Total	100.0	100.0	

Estabilidad laboral

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	46.5	46.5	46.5
	No	53.5	53.5	100.0
	Total	100.0	100.0	

Salud

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	35.9	35.9	35.9
	No	64.1	64.1	100.0
	Total	100.0	100.0	

Equilibrio

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	53.5	53.5	53.5
	No	46.5	46.5	100.0
	Total	100.0	100.0	

Remuneración

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	18.0	18.0	18.0
	No	82.0	82.0	100.0
	Total	100.0	100.0	

Aporte Objetivos

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	64.1	64.1	64.1
	No	35.9	35.9	100.0

Total	100.0	100.0	
-------	-------	-------	--

Salud y Seguridad

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	5.1	5.1	5.1
	Frecuentemente	17.1	17.1	22.1
	A veces	40.1	40.1	62.2
	Rara vez	20.3	20.3	82.5
	Nunca	17.5	17.5	100.0
	Total	100.0	100.0	

Agotamiento

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	18.9	18.9	18.9
	Frecuentemente	33.6	33.6	52.5
	A veces	35.9	35.9	88.5
	Rara vez	9.7	9.7	98.2
	Nunca	1.8	1.8	100.0
	Total	100.0	100.0	

Clima laboral

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	24.9	24.9	24.9
	Frecuentemente	36.4	36.4	61.3
	A veces	21.7	21.7	82.9
	Rara vez	12.0	12.0	94.9
	Nunca	5.1	5.1	100.0
	Total	100.0	100.0	

Objetivos y metas laborales

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	21.7	21.7	21.7
	Frecuentemente	44.2	44.2	65.9
	A veces	18.4	18.4	84.3
	Rara vez	10.6	10.6	94.9
	Nunca	5.1	5.1	100.0
	Total	100.0	100.0	

Presentismo

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	12.9	12.9	12.9

	Frecuentemente	37.8	37.8	50.7
	A veces	33.6	33.6	84.3
	Rara vez	12.9	12.9	97.2
	Nunca	2.8	2.8	100.0
	Total	100.0	100.0	

Seguridad presencial

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy seguro	7.8	7.8	7.8
	Algo seguro	8.3	8.3	16.1
	Término medio	25.8	25.8	41.9
	Algo inseguro	28.6	28.6	70.5
	Muy inseguro	29.5	29.5	100.0
	Total	100.0	100.0	

Necesidad de capacitación

		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	65.9	65.9	65.9
	No	12.9	12.9	78.8
	Más o menos	21.2	21.2	100.0
	Total	100.0	100.0	

Anexo 6. Calificación de los Validadores

Lima, 06 de octubre de 2021

SOLICITO: VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Estimado(a) Juez:

Presente. -

De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo siendo conocedores de su experiencia y trayectoria profesional, le solicito que por favor tenga la amabilidad de colaborar con el proceso de validez basada en el contenido de la adaptación cultural del instrumento "Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021" que tiene como finalidad demostrar la relación existente entre el teletrabajo y calidad de trabajo en PROMPERU.

Le adjunto los siguientes archivos para poder hallar evidencias de dicha validez:

- 1) Ficha de datos del experto
- 2) Ficha de evaluación específica del instrumento
- 3) Tabla de especificaciones

Le agradezco de antemano su valiosa colaboración.

Atentamente,

TORRES VALENCIA, WARREN GIANCARLO

QUEZADA ARTEAGA, JORGE JOSÉ

Ficha de datos del Juez

Nombre completo	: Santiago Benjamin Plaza Battistini
Profesión	: Administrador
Grado académico	: MBA
Centro de trabajo	: NEXTPLACEMENT EIRL

Características que lo determinan como experto: Se hace una breve síntesis de su experienciadocente o profesional que esté relacionada con la variable a validar, también se puede indicar la experiencia en el ámbito de la investigación o en la elaboración de instrumentos. Se incluye cualquier otra información que sea relevante para caracterizarlo(a) como experto(a).

Soy Licenciado en Administración de USIL, MBA de ESAN y doctorando en USIL, 5 años en formación católica ortodoxa en TFP. Gerente general de NEXTPLACEMENT, firma que desarrolla programas de recolocación laboral para ejecutivos. Best seller de 2 libros, el primero es "Outplacement La Entrevista" y el segundo, "¿Qué hago si me quedo sin empleo?". Llevo desde 2018 como docente en USIL d ellos cursos Leadership Communications, Liderazgo Organizacionaly gerencia de capital humano. Además, soy docente participante en talleres de liderazgo en ESNy mentor en UPAL para el curso portafolio de competencias. A la fecha m encuentro elaborando un instrumento de medición de competencias gerenciales de gerentes generales.

Por tanto, tengo experiencia en las variables como mentor, ponente, pratitioner y asesor.

FICHA DE EVALUACIÓN ESPECÍFICA DEL INSTRUMENTO

Estimado(a) Juez:

- (1) En la primera tabla, se le presenta información general sobre el instrumento: la definición de la variable que se pretende medir, las instrucciones, las alternativas de respuesta y los criterios de calificación, lo que le permitirá evaluar la estructura general del instrumento.
- (2) Tomando en consideración la información anterior, podrá:
 - a) Revisar la definición de cada dimensión y los ítems originales que la conforman para que tenga una visión general del instrumento. Por favor, no realice observaciones en esta parte, ya que el presente estudio solo busca adaptar culturalmente el instrumento.
 - b) Evaluar los ítems modificados que se buscan adaptar a la realidad sociocultural del país, usando los respectivos criterios de calificación. De ser necesario, por favor agregue sus posibles observaciones y sugerencias.
- (3) Objetivo general del instrumento: Demostrar la relación existente entre el teletrabajo y calidad de trabajo en PROMPERU.
- (4) Población: Trabajadores de PROMPERU.
- (5) Link de la encuesta original EUROFOUND:
<https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

VARIABLE	DIMENSIONES
<p>1) Teletrabajo</p> <p>Nilles (1988), define al teletrabajo como: “Es una forma diferente de trabajar desde casa usando las comunicaciones remotas, basadas en tecnologías para evitar el desplazamiento, donde se establece metas con los tele-trabajadores para la implementación exitosa y sostenible”</p> <p>2) Calidad de vida del trabajador</p> <p>La calidad de vida del trabajador, se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa (Baitul, 2012).</p>	<p>Índice de intensidad del trabajo: Incluye demandas cuantitativas, presión de tiempo, frecuencia interrupciones disruptivas, determinantes del ritmo, interdependencia y demandas emocionales. A una puntuación más alta para la intensidad del trabajo indica una situación menos favorable para el trabajador. El componente que se refiere a la intensidad del trabajo no se mueve en la misma dirección que el resto de componentes, en el sentido de que un mayor valor implica menor calidad de trabajo, sino que tiene una asociación o impacto negativo en la calidad del empleo y por lo tanto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Los niveles altos de intensidad del trabajo son muy comunes y se miden a través de tres factores: Demandas cuantitativas de trabajo, determinantes del ritmo e interdependencia, y demandas emocionales</p> <p>Índice de calidad del tiempo de trabajo: Incluye la incidencia de largas horas de trabajo, alcance a tomar pausa, horarios de trabajo atípicos, ordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad. La calidad del tiempo de trabajo es un componente fundamental dentro del concepto de calidad de empleo y, por tanto, desempeña un papel importante también en la salud y el bienestar de los trabajadores. Este índice se construye a través de cuatro componentes: La duración del trabajo, el tiempo de trabajo atípico, la estructura del tiempo de trabajo y la flexibilidad</p> <p>Índice de habilidades y discreción: Mide las habilidades requeridas en el trabajo a través de 14 indicadores, que comprenden las siguientes dimensiones: dimensión cognitiva, latitud de decisión, participación de los trabajadores en la organización y formación. Este componente mide las habilidades requeridas en el trabajo para desempeñarlo, así como las oportunidades que pueden tener los trabajadores para influir en su trabajo o desarrollar diferentes destrezas a través de programas de formación. Este índice se mide a través de los siguientes factores: Dimensión cognitiva, latitud de decisión, la participación organizacional. y las posibilidades de formación dentro de las diferentes organizaciones.</p> <p>Perspectivas de los trabajadores dentro de la organización: mide la continuidad del empleo según se evalúa a través de la situación laboral de una persona, el tipo de contrato, seguridad laboral y perspectivas de carrera. Dentro de este índice se engloba tanto el estatus laboral, que tienen los trabajadores en función del tipo de contrato, el cual sabemos que tiene una repercusión directa sobre la seguridad que tienen los trabajadores dentro de las organizaciones, así como las perspectivas de carrera o desarrollo personal, la seguridad laboral que se mide no solo a través del estatus sino de aspectos más subjetivos como son el miedo a perder el empleo, y por último la cantidad de recortes o incrementos de plantilla que se han ido produciendo en las organizaciones en un periodo corto de tiempo.</p> <p>Remuneración: Las ganancias, que se miden a través de los ingresos de los trabajadores. A diferencia de los otros índices de calidad del empleo, este índice solo se basa en un indicador.</p>

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
1	Generales/Segmentación	Género biológico (Hombre = 1, Mujer = 2)	5	5	5	5	
2		Rango de edad (de 18 a 25 = 1, de 26 a 35 = 2, de 36 a 45 = 3, de 46 a 55 = 4, de 55 a más = 5)	5	5	5	5	
3		¿Cuál es su puesto de trabajo? (1 = Practicante, 2 = Asistente, 3 = Analista, 4 = Especialista, 5 = Coordinador/jefe de Unidad, 6 = subdirector/jefe de Oficina/CEC, 7 = Gerente General/director, 8 = presidente, 9 = Otros)	5	5	5	5	
4		¿Qué tipo de contrato tiene en su trabajo? (1 = Contrato indefinido, 2 = CAS, 3 = Locador de Servicios, 4 = Cargo de confianza, 5 = Otros)	5	2	2	2	Separen bien, porque hay un mix general, la percepción del de planilla es diferente al de Rxh y elparcial.

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado el Item.

² El Item tiene relación con el constructo (Comprensión oral de estructuras gramaticales).

³ En el Item, todas las palabras son usuales para nuestro contexto.

⁴ El Item evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
5		¿En qué medida considera que sus funciones deben realizarse presencialmente? (1 es el máximo y 5 es lo mínimo)(5 = Muy necesariamente, 4 = Necesariamente, 3 = Indistinto, 2 = Innecesario, 1 = Totalmente Innecesario)	5	5	5	5	
6		¿Bajo qué modalidad de trabajo se encuentra usted? (1 = Presencial, 2 =Semi presencial, 3 = Trabajo remoto)	5	5	5	5	
7	Calidad del tiempo de trabajo	¿Qué tanto se le exige Horas de trabajo largas (48 horas o más a la semana)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	

8		¿Qué tan a menudo se queda Sin período de recuperación (menos de 11 horas entre dos días hábiles en el último mes)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A	5	5	5	5	
---	--	---	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)					
9		¿Qué tan a menudo tiene Días laborales largos (10 horas o más al día)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	4	4	4	4	Es subjetivo.
10		¿Qué tan a menudo tiene Trabajo nocturno? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	4	4	4	4	Depende del contrato, aunque hoy se trabajan muchas mas horas conectado.
11		¿Qué tan a menudo tiene Trabajo del sábado? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	

12		¿Qué tan a menudo tiene Trabajo dominical? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
----	--	--	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
13		¿Le resulta Muy fácil de organizar para tomarse una hora libre durante el horario laboral para ocuparse de asuntos personales o familiares? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
14		¿Usted ha tenido que Trabajar en el tiempo libre para satisfacer las demandas laborales (varias veces al mes)? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
15		¿Usted Preferiría trabajar más horas que actualmente? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
16		¿Trabaja el mismo número de horas todos los días? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
17		¿Trabaja el mismo número de horas todas las semanas? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	13'

18		¿Trabaja con un horario fijo de entrada y de salida? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
----	--	---	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
19		¿Usted considera que tiene un Buen ajuste entre la jornada laboral y los compromisos familiares y sociales? (5 = Totalmente de acuerdo, 4 = De acuerdo, 3 = Indiferente, 2 = Endesacuerdo, 1 = Totalmente en Desacuerdo)	5	5	5	5	
20		¿Usted considera que Es muy fácil tomarse un tiempo libre para ocuparse de problemas personales o familiares? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
21		¿Usted percibe que está Trabajando a alta velocidad al menos la mitad del tiempo? (1 = Siempre, 2 = Frecuentemente)	5	5	5	5	

22	Habilidades y discreción en el trabajo	¿Su trabajo implica resolver usted mismo, problemas imprevistos? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
----	--	--	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
23		¿Su trabajo implica realizar tareas complejas? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
24		¿Su trabajo implica aprender nuevas cosas? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
25		¿En su trabajo se le solicita trabajar con computadoras, teléfonos inteligentes y computadoras portátiles, etc. (al menos una cuarta parte del tiempo)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	

26		¿Tiene capacidad de aplicar sus propias ideas en el trabajo ("a veces", "la mayor parte del tiempo" y "siempre")? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A	5	5	5	5	
----	--	---	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)					
27		¿Tiene la capacidad para elegir o cambiar el orden de las tareas? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
28		¿Tiene la capacidad para elegir o cambiar la velocidad o el ritmo de trabajo? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
29		¿Tiene la capacidad para elegir o cambiar métodos de trabajo? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	

30		¿Tiene voz en la elección de compañeros de trabajo ("siempre" o "la mayor parte del tiempo")? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A	5	5	5	5	
----	--	---	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)					
31		¿Qué tan a menudo usted suele ser consultado antes de que se establezcan objetivos para el trabajo propio ("siempre" o "la mayor parte del tiempo")? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
32		¿Es involucrado en mejorar la organización del trabajo o los procesos de trabajo del propio departamento u organización ("siempre" o "la mayor parte del tiempo")? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
33		¿Qué tan a menudo usted tiene la capacidad para influir en las decisiones que son importantes para su trabajo ("siempre" o "la mayor parte del tiempo")? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
34		¿Usted ha recibido una capacitación pagada o proporcionada por el empleador durante los últimos 12 meses (o pagada por uno mismo si trabaja por cuenta propia)? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
35		¿Usted ha recibido una capacitación en el trabajo durante los últimos 12 meses? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	

36		¿Su trabajo implica respetar normas de calidad precisas? (1 =Siempre, 2 = Frecuentemente)	5	5	5	5	
----	--	--	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
37		¿Evalúa usted la calidad de su propio trabajo? (1 = Siempre, 2 = Frecuentemente)	4	2	4	4	Dependiendo de la posición, la calidad del trabajo se refiere a tiempo de calidad? Rigurosidad del trabajo? Exactitud de la tarea?
38		¿Su trabajo implica realizar tareas monótonas? (1 = Siempre, 2 = Frecuentemente)	5	5	5	5	
39		¿Su trabajo implica rotación de tareas? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
40		¿Puede tomarse un descanso cuando lo desea? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
41	Intensidad del trabajo	¿Su puesto conlleva trabajar a gran velocidad? (1 = Siempre, 2 = Frecuentemente)	5	5	5	5	
42		¿Su puesto conlleva trabajar con plazos muy ajustados? (1 = Siempre, 2 = Frecuentemente)	5	5	5	5	

43		¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo? (1 = Siempre, 2 = Frecuentemente)	5	5	5	5	
44		¿A menudo sufre de Interrupciones disruptivas	5	5	5	5	

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		frecuentes? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)					
45		¿Su trabajo suele tener Interdependencia: tres o más determinantes del ritmo? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
46		¿En qué medida El ritmo de trabajo depende de: el trabajo realizado por los compañeros? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	

47		¿En qué medida, el Ritmo de trabajo depende de: demandas directas de personas como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
----	--	---	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
48		¿Su trabajo le exige que oculte sus sentimientos? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
49		¿En qué medida El ritmo de trabajo depende de: objetivos numéricos de producción u objetivos de rendimiento? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
50		¿En qué medida, el Ritmo de trabajo depende de: velocidad automática de una máquina o movimiento de un producto? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	150

51		¿En qué medida, el Ritmo de trabajo depende de: el control directo de su jefe? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A	5	5	5	5	
----	--	--	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)					
52		¿Qué tanto se le exige Manejo de clientes enojados, clientes, pacientes, alumnos, etc. (tres cuartas partes del tiempo o más)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
53		¿Qué tanto se le exige Estar en situaciones emocionalmente perturbadoras (una cuarta parte del tiempo o más)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	

54	<p>Perspectivas de los trabajadores</p>	<p>¿Qué tan a menudo se les solicitó trabajar con poca antelación (al menos varias veces al mes)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)</p>	5	5	5	5	
----	---	---	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
55		¿Usted Pertenece al 20% con los ingresos más bajos [40% con los ingresos más bajos]? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
56		¿Usted considera que El trabajo ofrece buenas perspectivas profesionales? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
57		¿Usted percibe que Podría perder el trabajo en los próximos seis meses (inseguridad laboral)? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
58		¿Usted percibe que El trabajo afecta negativamente a su salud? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
59		¿Usted considera que tiene un Buen equilibrio entre la jornada laboral y los compromisos familiares y sociales? (1 = Siempre, 2 =	5	5	5	5	15

		Frecuentemente)					
60		¿Usted percibe su Salud y seguridad en riesgo	5	5	5	5	

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		debido al trabajo? (1 = Sí, 2 = No)					
61		¿Usted percibe No sentirse bien pagado por su trabajo? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
62		¿Usted percibe que está siendo Consultado antes de que se establezcan los objetivos de trabajo (siempre o la mayor parte del tiempo)? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
63		¿Qué tan a menudo siente Presentismo (permanencia excesiva en el trabajo)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	

64		¿Usted percibe Sentirse agotado al final de la jornada laboral? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
65		En total, ¿Cuántos minutos al día dedica usted habitualmente a	5	5	5	5	

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		desplazarse desde casa al trabajo y de regreso a casa? (1 = Más de 90 minutos, 2 = Entre 60 y 90 minutos, 3 = Entre 45 y 60 minutos, 4 = Entre 30 y 45 minutos, 5 = Menos de 30 minutos)					
66		¿Considera que Su jefe inmediato fomenta y apoya su desarrollo: totalmente de acuerdo y tiende a estar de acuerdo? (5 = Totalmente de acuerdo, 4 = De acuerdo, 3 = Indiferente, 2 = En desacuerdo, 1 = Totalmente en Desacuerdo)	5	5	5	5	

67	Remuneración	¿Cuánto es la remuneración que percibe en su centro de labores? (5 = De 12,000 a más, 4 = De 10,000 a 12,000, 3 = De 8,000 a 10,000, 2 = De 6,000 a 8,000, 1 = Menos de 6,000)	5	5	5	5	
----	--------------	--	---	---	---	---	--

Lima, 03 de noviembre de 2021

SOLICITO: VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Estimado(a) Juez: Jorge

Coronel Presente. -

De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo siendo conocedores de su experiencia y trayectoria profesional, le solicito que por favor tenga la amabilidad de colaborar con el proceso de validez basada en el contenido de la adaptación cultural del instrumento "Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021" que tiene como finalidad demostrarla relación existente entre el teletrabajo y calidad de trabajo en PROMPERU.

Le adjunto los siguientes archivos para poder hallar evidencias de dicha validez:

- 1) Ficha de datos del experto
- 2) Ficha de evaluación específica del instrumento
- 3) Tabla de especificaciones

Le agradezco de antemano su valiosa colaboración.

Atentamente,

TORRES VALENCIA, WARREN

GIANCARLO QUEZADA ARTEAGA,

JORGE JOSÉ

Ficha de datos del Juez

Nombre completo	Jorge Coronel Aquiles
Profesión	Economista
Grado académico	Magister
Centro de trabajo	Universidad San Ignacio de Loyola USIL

Características que lo determinan como experto: Se hace una breve síntesis de su experiencia docente o profesional que esté relacionada con la variable a validar, también se puede indicar la experiencia en el ámbito de la investigación o en la elaboración de instrumentos. Se incluye cualquier otra información que sea relevante para caracterizarlo(a) como experto(a).

Docente Universitario desde el 2016. Actualmente dictando los cursos de Gerencia del Capital Humano, Estrategias y Capacidades para la gestión del Talento y Liderazgo Organizacional en la Universidad San Ignacio de Loyola

FICHA DE EVALUACIÓN ESPECÍFICA DEL INSTRUMENTO

Estimado(a) Juez:

- (1) En la primera tabla, se le presenta información general sobre el instrumento: la definición de la variable que se pretende medir, las instrucciones, las alternativas de respuesta y los criterios de calificación, lo que le permitirá evaluar la estructura general del instrumento.
- (2) Tomando en consideración la información anterior, podrá:
 - a) Revisar la definición de cada dimensión y los ítems originales que la conforman para que tenga una visión general del instrumento. Por favor, no realice observaciones en esta parte, ya que el presente estudio solo busca adaptar culturalmente el instrumento.
 - b) Evaluar los ítems modificados que se buscan adaptar a la realidad sociocultural del país, usando los respectivos criterios de calificación. De ser necesario, por favor agregue sus posibles observaciones y sugerencias.
- (3) Objetivo general del instrumento: Demostrar la relación existente entre el teletrabajo y calidad de trabajo en PROMPERU.
- (4) Población: Trabajadores de PROMPERU.
- (5) Link de la encuesta original EUROFOUND:
<https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

VARIABLE	DIMENSIONES
<p>1) Teletrabajo</p> <p>Nilles (1988), define al teletrabajo como: “Es una forma diferente de trabajar desde casa usando las comunicaciones remotas, basadas en tecnologías para evitar el desplazamiento, donde se establece metas con los teletrabajadores para la implementación exitosa y sostenible”</p> <p>2) Calidad de vida del trabajador</p> <p>La calidad de vida del trabajador, se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa (Baitul, 2012).</p>	<p>Índice de intensidad del trabajo: Incluye demandas cuantitativas, presión de tiempo, frecuencia interrupciones disruptivas, determinantes del ritmo, interdependencia y demandas emocionales. A una puntuación más alta para la intensidad del trabajo indica una situación menos favorable para el trabajador. El componente que se refiere a la intensidad del trabajo no se mueve en la misma dirección que el resto de componentes, en el sentido de que un mayor valor implica menor calidad de trabajo, sino que tiene una asociación o impacto negativo en la calidad del empleo y por lo tanto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Los niveles altos de intensidad del trabajo son muy comunes y se miden a través de tres factores: Demandas cuantitativas de trabajo, determinantes del ritmo e interdependencia, y demandas emocionales</p>
	<p>Índice de calidad del tiempo de trabajo: Incluye la incidencia de largas horas de trabajo, alcance a tomar pausa, horarios de trabajo atípicos, ordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad.</p> <p>La calidad del tiempo de trabajo es un componente fundamental dentro del concepto de calidad de empleo y, por tanto, desempeña un papel importante también en la salud y el bienestar de los trabajadores. Este índice se construye a través de cuatro componentes: La duración del trabajo, el tiempo de trabajo atípico, la estructura del tiempo de trabajo y la flexibilidad</p>
	<p>Índice de habilidades y discreción: Mide las habilidades requeridas en el trabajo a través de 14 indicadores, que comprenden las siguientes dimensiones: dimensión cognitiva, latitud de decisión, participación de los trabajadores en la organización y formación.</p> <p>Este componente mide las habilidades requeridas en el trabajo para desempeñarlo, así como las oportunidades que pueden tener los trabajadores para influir en su trabajo o desarrollar diferentes destrezas a través de programas de formación. Este índice se mide a través de los siguientes factores: Dimensión cognitiva, latitud de decisión, la participación organizacional. y las posibilidades de formación dentro de las diferentes organizaciones.</p>
	<p>Perspectivas de los trabajadores dentro de la organización: mide la continuidad del empleo según se evalúa a través de la situación laboral de una persona, el tipo de contrato, seguridad laboral y perspectivas de carrera.</p> <p>Dentro de este índice se engloba tanto el estatus laboral, que tienen los trabajadores en función del tipo de contrato, el cual sabemos que tiene una repercusión directa sobre la seguridad que tienen los trabajadores dentro de las organizaciones, así como las perspectivas de carrera o desarrollo personal, la seguridad laboral que se mide no solo a través del estatus sino de aspectos más subjetivos como son el miedo a perder el empleo, y por último la cantidad de recortes o incrementos de plantilla que se han ido produciendo en las organizaciones en un periodo corto de tiempo.</p>
	<p>Remuneración: Las ganancias, que se miden a través de los ingresos de los trabajadores. A diferencia de los otros índices de calidad del empleo, este índice solo se basa en un indicador.</p>

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
1	Generales/Segmentación	Género biológico (Varón = 1, Mujer = 2)	5	5	5	5	
2		Rango de edad (de 18 a 25 = 1, de 26 a 35 = 2, de 36 a 45 = 3, de 46 a 55 = 4, de 55 a más = 5)	5	5	5	5	
3		¿Cuál es su puesto de trabajo? (1 = Practicante, 2 = Asistente, 3 = Analista, 4 = Especialista/Asesores, 5 = Coordinador/jefe de Unidad, 6 = subdirector/jefe de Oficina, 7 = Gerente General/Director, 8 = presidente, 9 = Otros)	5	5	5	5	
4		¿Qué tipo de contrato tiene en su trabajo? (1 = Contrato indefinido (Ley 276, Ley 728), 2 = CAS, 3 = Locador de Servicios (RH), 4 = Sujetos a libre	5	5	5	5	

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado el Item.

² El Item tiene relación con el constructo (Comprensión oral de estructuras gramaticales).

³ En el Item, todas las palabras son usuales para nuestro contexto.

⁴ El Item evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		remoción (Cargo de confianza/Designación), 5 = Otros)					
5		¿En qué medida considera que sus funciones deben realizarse presencialmente? (Asumiendo la coyuntura actual de PANDEMIA y que más del 80% de la población laboral de PP realiza TRABAJO REMOTO) (1 es el máximo y 5 es lo mínimo) (5 = Muy necesariamente, 4 = Necesariamente, 3 = Indistinto, 2 = Innecesario, 1 = Totalmente Innecesario)	5	5	5	5	
6		¿Bajo qué modalidad de trabajo se encuentra usted? (1 = Presencial, 2 = Semi presencial, 3 = Trabajo remoto)	5	5	5	5	16

7	Calidad del tiempo de trabajo	¿Con qué frecuencia sus semanas de trabajo tienen más de 48 horas en una semana? (5 = Siempre, 4 =	5	5	5	5	
---	-------------------------------	--	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)					
8		¿Qué tan a menudo se queda Sin período de recuperación (menos de 11 horas entre dos días hábiles en el último mes)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	4	5	5	5	
9		¿Qué tan a menudo tiene Días laborales largos (10 horas o más al día)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
10		¿Qué tan a menudo realiza su trabajo en horario nocturno? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	169

11		¿Qué tan a menudo tiene Trabajo del sábado? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A	5	5	5	5	
----	--	---	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)					
12		¿Qué tan a menudo tiene Trabajo dominical? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
13		¿Le resulta muy fácil de organizar para tomarse una hora libre durante el horario laboral para ocuparse de asuntos personales o familiares? (5 = Muy fácil, 4 = fácil, 3 = Regular, 2 = Difícil, 1 = Muy Difícil)	4	5	5	5	
14		¿Usted ha tenido que Trabajar en el tiempo libre para satisfacer las demandas laborales (varias veces al mes)? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	

15		¿Usted Preferiría trabajarmás horas por semana que actualmente? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
16		¿Trabaja el mismo número de horas todos	5	5	5	5	

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		los días? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)					
17		¿Trabaja con un horario fijo de entrada y de salida? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
18		¿Usted considera que hay armonía entre la jornada laboral y los compromisos familiares y sociales? (5 = Totalmente de acuerdo, 4 = De acuerdo, 3 = Indiferente, 2 = En desacuerdo, 1 = Totalmente en desacuerdo)	5	5	5	5	
19		¿Usted considera que es muy fácil tomarse un tiempo libre para ocuparse de problemas personales o familiares? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	

20		¿Usted percibe que está trabajando a alta velocidad al menos la mitad del tiempo? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A	5	5	5	5	
----	--	---	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)					
21	Habilidades y discreción en el trabajo	¿Su trabajo implica resolver usted mismo, problemas imprevistos? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
22		¿Su trabajo implica realizar tareas complejas? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
23		¿Su trabajo implica aprender nuevas cosas? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	

24		¿En su trabajo se le solicita trabajar con computadoras, teléfonos inteligentes y computadoras portátiles,	5	5	5	5	
----	--	--	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		etc. (al menos una cuartaparte del tiempo)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)					
25		¿Tiene capacidad de aplicar sus propias ideas en el trabajo ("a veces", "la mayor parte del tiempo" y "siempre")? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
26		¿Tiene la capacidad para elegir o cambiar el orden de las tareas? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	

27		¿Tiene la capacidad para elegir o cambiar la velocidad o el ritmo de trabajo? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
----	--	---	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
28		¿Tiene la capacidad para elegir o cambiar métodos de trabajo? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
29		¿Tiene voz en la elección de compañeros de trabajo ("siempre" o "la mayor parte del tiempo")? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
30		¿Qué tan a menudo usted suele ser consultado antes de que se establezcan objetivos para el trabajo propio ("siempre" o "la mayor parte del tiempo")? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	

		Nunca)						
--	--	--------	--	--	--	--	--	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
31		¿Se le involucra en mejorar la organización del trabajo o los procesos de trabajo del propio departamento u organización ("siempre" o "la mayor parte del tiempo")? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
32		¿Qué tan a menudo usted tiene la capacidad para influir en las decisiones que son importantes para su trabajo ("siempre" o "la mayor parte del tiempo")? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	

33		¿Usted ha recibido una capacitación pagada o proporcionada por el empleador durante los últimos 12 meses (o pagada por uno mismo si trabaja por cuenta propia)? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	4	5	
----	--	--	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
34		¿Su trabajo implica respetar normas de calidad precisas? (1 = Siempre, 2 = Frecuentemente)	5	5	5	5	
35		¿Evalúa usted la calidad de su propio trabajo? (1 = Siempre, 2 = Frecuentemente)	5	5	5	5	
36		¿Su trabajo implicarealizar tareas monótonas? (1 = Siempre, 2 = Frecuentemente)	5	5	5	5	
37		¿Su trabajo implica rotación de tareas? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
38		¿Puede tomarse un descanso cuando lo desea? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
39	Intensidad del trabajo	¿Su puesto conlleva trabajar a gran velocidad?(1 = Siempre, 2 = Frecuentemente)	5	5	5	5	18:

40		¿Su puesto conlleva trabajar con plazos muy ajustados? (1 = Siempre, 2 = Frecuentemente)	5	5	5	5	
----	--	--	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
41		¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo? (1 = Siempre, 2 = Frecuentemente)	5	5	5	5	
42		¿A menudo sufre de Interrupciones disruptivas/inoportunas? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
43		¿Su trabajo suele tener Interdependencia: tres o más determinantes del ritmo? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	55	

44		¿En qué medida El ritmo de trabajo depende de: el trabajo realizado por los compañeros? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
----	--	---	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
45		¿En qué medida, el Ritmo de trabajo depende de: demandas directas de personas como clientes externos, usuarios internos, colegas, alta gerencia, consejo directivo o despacho ministerial? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
46		¿Su trabajo le exige que oculte sus sentimientos? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	55	

47		¿En qué medida El ritmo de trabajo depende de: objetivos numéricos de producción u objetivos de rendimiento? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
----	--	--	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
48		¿En qué medida, el Ritmo de trabajo depende de: velocidad automática de una máquina o movimiento de un producto? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	4	5	5	5	
49		¿En qué medida, el Ritmo de trabajo depende de: el control directo de su jefe? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
50		¿Qué tanto se le exige Manejo de clientes externos, usuarios internos o colegas? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	189

51		¿Qué tanto se le exige estar en situaciones emocionalmente perturbadoras? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A	5	5	5	5	
----	--	---	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)					
52	Perspectivas de los trabajadores	¿Qué tan a menudo se les solicitó trabajar con poca antelación (al menos varias veces al mes)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
53		¿Usted considera que El trabajo ofrece buenas perspectivas profesionales? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
54		¿Usted percibe que Podría perder el trabajo en los próximos seis meses (inseguridad laboral)? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
55		¿Usted percibe que El trabajo afecta negativamente a su salud? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	19'

56		¿Usted considera que tiene un Buen equilibrio entre la jornada laboral y los compromisos	5	5	5	5	
----	--	--	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		familiares y sociales? (1 = Siempre, 2 = Frecuentemente)					
57		¿Usted percibe su Salud y seguridad en riesgo debido al trabajo (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
58		¿Usted percibe No sentirse bien pagado por su trabajo? (1 = Sí, 2 = No)	4	5	5	5	
59		¿Usted percibe que está siendo Consultado antes de que se establezcan los objetivos de trabajo (siempre o la mayor parte del tiempo)? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	

60		¿Qué tan a menudo siente Presentismo (permanencia excesiva en el trabajo)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
61		¿Usted percibe Sentirse agotado al final de la	5	5	5	5	

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		jornada laboral? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)					
62		En total, ¿Cuántos minutos al día dedica usted habitualmente a desplazarse desde casa al trabajo y de regreso a casa? (1 = Más de 90 minutos, 2 = Entre 60 y 90 minutos, 3 = Entre 45 y 60 minutos, 4 = Entre 30 y 45 minutos, 5 = Menos de 30 minutos)	5	5	5	5	

63		<p>¿Considera que Su jefe inmediato fomenta y apoya su desarrollo: totalmente de acuerdo y tiende a estar de acuerdo? (5 = Totalmente de acuerdo, 4 = De acuerdo, 3 = Indiferente, 2 = En desacuerdo, 1 = Totalmente en Desacuerdo)</p>	5	5	5	5	
----	--	---	---	---	---	---	--

Lima, 06 de octubre de 2021

SOLICITO: VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO

Estimado(a) Juez:

Presente. -

De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo siendo conocedores de su experiencia y trayectoria profesional, le solicito que por favor tenga la amabilidad de colaborar con el proceso de validez basada en el contenido de la adaptación cultural del instrumento “Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021” que tiene como finalidad demostrarla relación existente entre el teletrabajo y calidad de trabajo en PROMPERU.

Le adjunto los siguientes archivos para poder hallar evidencias de dicha validez:

- 1) Ficha de datos del experto
- 2) Ficha de evaluación específica del instrumento
- 3) Tabla de especificaciones

Le agradezco de antemano su valiosa colaboración.

Atentamente,

TORRES VALENCIA,
WARREN GIANCARLOQUEZADA
ARTEAGA, JORGE JOSÉ

Ficha de datos del Juez

Nombre completo	: Juan Ramon Morante Silva
Profesión	:Administrador de Empresas
Grado académico	: Licenciado en Administración
Centro de trabajo	: Comisión de Promoción para la Exportacion y el turismo PROMPERU
Características que lo determinan como experto: Se hace una breve síntesis de su experienciadocente o profesional que esté relacionada con la variable a validar, también se puede indicar la experiencia en el ámbito de la investigación o en la elaboración de instrumentos. Se incluye cualquier otra información que sea relevante para caracterizarlo(a) como experto(a).	

FICHA DE EVALUACIÓN ESPECÍFICA DEL INSTRUMENTO

Estimado(a) Juez:

- (1) En la primera tabla, se le presenta información general sobre el instrumento: la definición de la variable que se pretende medir, las instrucciones, las alternativas de respuesta y los criterios de calificación, lo que le permitirá evaluar la estructura general del instrumento.
- (2) Tomando en consideración la información anterior, podrá:
 - a) Revisar la definición de cada dimensión y los ítems originales que la conforman para que tenga una visión general del instrumento. Por favor, no realice observaciones en esta parte, ya que el presente estudio solo busca adaptar culturalmente el instrumento.
 - b) Evaluar los ítems modificados que se buscan adaptar a la realidad sociocultural del país, usando los respectivos criterios de calificación. De ser necesario, por favor agregue sus posibles observaciones y sugerencias.
- (3) Objetivo general del instrumento: Demostrar la relación existente entre el teletrabajo y calidad de trabajo en PROMPERU.
- (4) Población: Trabajadores de PROMPERU.
- (5) Link de la encuesta original EUROFOUND:
<https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

VARIABLE	DIMENSIONES
<p>1) Teletrabajo</p> <p>Nilles (1988), define al teletrabajo como: “Es una forma diferente de trabajar desde casa usando las comunicaciones remotas, basadas en tecnologías para evitar el desplazamiento, donde se establece metas con los tele-trabajadores para la implementación exitosa y sostenible”</p> <p>2) Calidad de vida del trabajador</p> <p>La calidad de vida del trabajador, se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa (Baitul, 2012).</p>	<p>Índice de intensidad del trabajo: Incluye demandas cuantitativas, presión de tiempo, frecuencia interrupciones disruptivas, determinantes del ritmo, interdependencia y demandas emocionales. A una puntuación más alta para la intensidad del trabajo indica una situación menos favorable para el trabajador. El componente que se refiere a la intensidad del trabajo no se mueve en la misma dirección que el resto de componentes, en el sentido de que un mayor valor implica menor calidad de trabajo, sino que tiene una asociación o impacto negativo en la calidad del empleo y por lo tanto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Los niveles altos de intensidad del trabajo son muy comunes y se miden a través de tres factores: Demandas cuantitativas de trabajo, determinantes del ritmo e interdependencia, y demandas emocionales</p> <p>Índice de calidad del tiempo de trabajo: Incluye la incidencia de largas horas de trabajo, alcance a tomar pausa, horarios de trabajo atípicos, ordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad. La calidad del tiempo de trabajo es un componente fundamental dentro del concepto de calidad de empleo y, por tanto, desempeña un papel importante también en la salud y el bienestar de los trabajadores. Este índice se construye a través de cuatro componentes: La duración del trabajo, el tiempo de trabajo atípico, la estructura del tiempo de trabajo y la flexibilidad</p> <p>Índice de habilidades y discreción: Mide las habilidades requeridas en el trabajo a través de 14 indicadores, que comprenden las siguientes dimensiones: dimensión cognitiva, latitud de decisión, participación de los trabajadores en la organización y formación. Este componente mide las habilidades requeridas en el trabajo para desempeñarlo, así como las oportunidades que pueden tener los trabajadores para influir en su trabajo o desarrollar diferentes destrezas a través de programas de formación. Este índice se mide a través de los siguientes factores: Dimensión cognitiva, latitud de decisión, la participación organizacional. y las posibilidades de formación dentro de las diferentes organizaciones.</p> <p>Perspectivas de los trabajadores dentro de la organización: mide la continuidad del empleo según se evalúa a través de la situación laboral de una persona, el tipo de contrato, seguridad laboral y perspectivas de carrera. Dentro de este índice se engloba tanto el estatus laboral, que tienen los trabajadores en función del tipo de contrato, el cual sabemos que tiene una repercusión directa sobre la seguridad que tienen los trabajadores dentro de las organizaciones, así como las perspectivas de carrera o desarrollo personal, la seguridad laboral que se mide no solo a través del estatus sino de aspectos más subjetivos como son el miedo a perder el empleo, y por último la cantidad de recortes o incrementos de plantilla que se han ido produciendo en las organizaciones en un periodo corto de tiempo.</p> <p>Remuneración: Las ganancias, que se miden a través de los ingresos de los trabajadores. A diferencia de los otros índices de calidad del empleo, este índice solo se basa en un indicador.</p>

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
1	Generales/Segmentación	Género biológico (Hombre = 1, Mujer = 2)	5	5	5	5	Se sugiere usar el término varón en vez de hombre, por los nuevos lineamientos sobre lenguaje inclusivo
2		Rango de edad (de 18 a 25 = 1, de 26 a 35 = 2, de 36 a 45 = 3, de 46 a 55 = 4, de 55 a más = 5)	5	5	5	5	
3		¿Cuál es su puesto de trabajo? (1 = Practicante, 2 = Asistente, 3 = Analista, 4 = Especialista, 5 = Coordinador/jefe de Unidad, 6 = subdirector/jefe de Oficina/CEC, 7 = Gerente General/director, 8 = presidente, 9 = Otros)	5	5	5	5	No incluiría a los CEC. Incluir asesores junto con especialistas
4		¿Qué tipo de contrato tiene en su trabajo? (1 = Contrato indefinido, 2 = CAS, 3 = Locador de Servicios, 4 = Cargo de confianza, 5 = Otros)	5	5	3	5	Contratos indefinidos: CAS, 276, 728 Sujetos a libre remoción (confianza, designación)

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado el Item.

² El Item tiene relación con el constructo (Comprensión oral de estructuras gramaticales).

³ En el Item, todas las palabras son usuales para nuestro contexto.

⁴ El Item evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques).

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
5		¿En qué medida considera que sus funciones deben realizarse presencialmente? (1 es el máximo y 5 es lo mínimo)(5 = Muy necesariamente, 4 = Necesariamente, 3 = Indistinto, 2 = Innecesario, 1 = Totalmente Innecesario)	5	5	5	5	Asumiendo la coyuntura actual de PANDEMIA y quemás del 80% de la población laboral de PP realiza TRABAJO REMOTO.
6		¿Bajo qué modalidad de trabajo se encuentra usted? (1 = Presencial, 2 =Semi presencial, 3 = Trabajo remoto)	5	5	5	5	
7	Calidad del tiempo de trabajo	¿Qué tanto se le exige Horas de trabajo largas (48 horas o más a la semana)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	3	4	4	4	No tiene claridad (horas de trabajo largas?) y tampoco se ajusta al contexto (donde el trabajo normal en Perú es de hasta 48 horas a la semana). Sise espera que la persona indique que está trabajando más horas de lo normal, entonces esta pregunta no es clara, podría preguntar con qué frecuencia sus semanas de trabajo tienen más de 48 horas en una semana?

8		¿Qué tan a menudo se queda Sin período de recuperación (menos de 11 horas entre dos días hábiles en el último mes)? (5 = Siempre, 4 =	2	3	2	25	No entiendo la pregunta. X2
---	--	--	---	---	---	----	-----------------------------

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)					
9		¿Qué tan a menudo tiene Días laborales largos (10 horas o más al día)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	4	4	4	
10		¿Qué tan a menudo tiene Trabajo nocturno? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	4	4	4	Término trabajo nocturno alude a una situación legal que no existe en la Entidad, podría preguntar: que tan a menudo realiza su trabajo en horario nocturno?
11		¿Qué tan a menudo tiene Trabajo del sábado? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	4	4	4	

12		¿Qué tan a menudo tiene Trabajo dominical? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	4	4	4	
----	--	--	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
13		¿Le resulta Muy fácil de organizar para tomarse una hora libre durante el horario laboral para ocuparse de asuntos personales o familiares? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	Dominio del constructo: "muy fácil" marca una tendencia alta, se sugiere evaluar el cambio de tipo de respuesta de dicotómica a una escala
14		¿Usted ha tenido que Trabajar en el tiempo libre para satisfacer las demandas laborales (varias veces al mes)? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
15		¿Usted Preferiría trabajar más horas que actualmente? (1 = Sí, 2 = No)	4	4	4	4	No está tan claro, porque "actualmente" es muy relativo (por pandemia, lo normal de horas, en un día, semana o mes?)
16		¿Trabaja el mismo número de horas todos los días? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	Se sugiere evaluar el cambio de tipo de respuesta de dicotómica a una escala
17		¿Trabaja el mismo número de horas todas las semanas? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	208

18		¿Trabaja con un horario fijo de entrada y de salida? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
----	--	---	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
19		¿Usted considera que tiene un Buen ajuste entre la jornada laboral y los compromisos familiares y sociales? (5 = Totalmente de acuerdo, 4 = De acuerdo, 3 = Indiferente, 2 = Endesacuerdo, 1 = Totalmente en Desacuerdo)	5	5	5	5	“Buen ajuste” podría ser más claro o mejor dicho más coloquial y/o concreto
20		¿Usted considera que Es muy fácil tomarse un tiempo libre para ocuparse de problemas personales o familiares? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
21		¿Usted percibe que está Trabajando a alta velocidad al menos la mitad del tiempo? (1 = Siempre, 2 = Frecuentemente)	3	4	5	5	Contexto: lo normal es que las personas trabajen en alta velocidad de acuerdo a su forma de trabajo y seguramente de acuerdo al trabajo particular que esté ejecutando. Podría, por ejemplo, contextualizar preguntando si actualmente considera que ha tenido que aumentar su velocidad de trabajo producto del trabajo remoto

22	Habilidades y discreción en el trabajo	¿Su trabajo implica resolver usted mismo, problemas imprevistos? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A	5	5	5	5	
----	--	---	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)					
23		¿Su trabajo implica realizar tareas complejas? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
24		¿Su trabajo implica aprender nuevas cosas? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	
25		¿En su trabajo se le solicita trabajar con computadoras, teléfonos inteligentes y computadoras portátiles, etc. (al menos una cuarta parte del tiempo)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	21

26		¿Tiene capacidad de aplicar sus propias ideas en el trabajo ("a veces", "la mayor parte del	3	5	5	5	
----	--	---	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		tiempo" y "siempre")? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)					
27		¿Tiene la capacidad para elegir o cambiar el orden de las tareas? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	Tareas es algo operativo, ojo
28		¿Tiene la capacidad para elegir o cambiar la velocidad o el ritmo de trabajo? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	3	5	5	5	
29		¿Tiene la capacidad para elegir o cambiar métodos de trabajo? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	3	5	5	5	

30		¿Tiene voz en la elección de compañeros de trabajo ("siempre" o "la mayor parte del tiempo")? (5 = Siempre, 4	3	5	5	5	Contexto/ Claridad: elección para qué?
----	--	---	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		= Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)					
31		¿Qué tan a menudo usted suele ser consultado antes de que se establezcan objetivos para el trabajo propio ("siempre" o "la mayor parte del tiempo")? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	3	5	5	5	
32		¿Es involucrado en mejorar la organización del trabajo o los procesos de trabajo del propio departamento u organización ("siempre" o "la mayor parte del tiempo")? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	3	5	5	5	Claridad: el quién involucra, podría iniciar con "Se le involucra en..."

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
33		¿Qué tan a menudo usted tiene la capacidad para influir en las decisiones que son importantes para su trabajo ("siempre" o "la mayor parte del tiempo")? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	4	4	5	5	
34		¿Usted ha recibido una capacitación pagada o proporcionada por el empleador durante los últimos 12 meses (o pagada por uno mismo si trabaja por cuenta propia)? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	
35		¿Usted ha recibido una capacitación en el trabajo durante los últimos 12 meses? (1 = Sí, 2 = No)	5	5	5	5	Es igual a la 34 con menos información

36		¿Su trabajo implica respetar normas de calidad precisas? (1 =Siempre, 2 = Frecuentemente)	3	5	5	5	
37		¿Evalúa usted la calidad de su propio trabajo? (1 =	3	5	5	5	

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		Siempre, 2 = Frecuentemente)					
38		¿Su trabajo implicarealizar tareas monótonas? (1 = Siempre, 2 = Frecuentemente)	3	4	5	5	
39		¿Su trabajo implica rotación de tareas? (1 = Sí, 2 = No)	3	4	4	5	
40		¿Puede tomarse undescanso cuando lo desea? (1 = Sí, 2 = No)	3	4	4	5	
41		¿Su puesto conlleva trabajar a gran velocidad?(1 = Siempre, 2 = Frecuentemente)	3	4	4	5	
42	Intensidad del trabajo	¿Su puesto conlleva trabajar con plazos muy ajustados? (1 = Siempre, 2 = Frecuentemente)	4	5	4	5	

43		¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo? (1 = Siempre, 2 = Frecuentemente)	5	5	5	5	
44		¿A menudo sufre de Interrupciones disruptivas frecuentes? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 =)	4	5	5	5	Término disruptivo puede ser clarificado

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)					
45		¿Su trabajo suele tener Interdependencia: tres o más determinantes del ritmo? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	3	4	3	3	
46		¿En qué medida El ritmo de trabajo depende de: el trabajo realizado por los compañeros? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	3	3	3	3	

47		¿En qué medida, el Ritmo de trabajo depende de: demandas directas de personas como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	2	3	3	3	Podrían reformularse la pregunta debido a la población laboral de PP.
48		¿Su trabajo le exige que oculte sus sentimientos?					

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		(5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	3	3	3	3	
49		¿En qué medida El ritmo de trabajo depende de: objetivos numéricos de producción u objetivos de rendimiento? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	3	3	5	5	
50		¿En qué medida, el Ritmo de trabajo depende de: velocidad automática de una máquina o movimiento de un producto? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	3	3	5	5	

51		¿En qué medida, el Ritmo de trabajo depende de: el control directo de su jefe? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	4	4	5	5	
----	--	--	---	---	---	---	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
52		¿Qué tanto se le exige Manejo de clientes enojados, clientes, pacientes, alumnos, etc. (tres cuartas partes del tiempo o más)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	3	3	5	5	Lo direccionaría a la población laboral de PP. "tres cuartas partes del tiempo" genera confusión para el entendimiento de la ítem
53		¿Qué tanto se le exige Estar en situaciones emocionalmente perturbadoras (una cuarta parte del tiempo o más)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	3	3	5	5	Lo direccionaría a la población laboral de PP. "tres cuartas partes del tiempo" genera confusión para el entendimiento de la ítem
54	Perspectivas de los trabajadores	¿Qué tan a menudo se le solicitó trabajar con poca antelación (al menos varias veces al mes)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	5	5	5	5	22!

		Nunca)						
--	--	--------	--	--	--	--	--	--

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
55		¿Usted Pertenece al 20% con los ingresos más bajos [40% con los ingresos más bajos]? (1 = Sí, 2 = No)	2	3	3	3	
56		¿Usted considera que El trabajo ofrece buenas perspectivas profesionales? (1 = Sí, 2 = No)	4	4	4	4	
57		¿Usted percibe que Podría perder el trabajo en los próximos seis meses (inseguridad laboral)? (1 = Sí, 2 = No)	4	4	4	4	
58		¿Usted percibe que El trabajo afecta negativamente a su salud? (1 = Sí, 2 = No)	4	4	4	4	
59		¿Usted considera que tiene un Buen equilibrio entre la jornada laboral y los compromisos familiares y sociales? (1 = Siempre, 2 =	4	4	4	4	22

		Frecuentemente)					
60		¿Usted percibe su Salud y seguridad en riesgo	3	4	4	4	Evaluar uso de escala

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		debido al trabajo? (1 = Sí, 2 = No)					
61		¿Usted percibe No sentirse bien pagado por su trabajo? (1 = Sí, 2 = No)	2	2	2	2	
62		¿Usted percibe que está siendo Consultado antes de que se establezcan los objetivos de trabajo (siempre o la mayor parte del tiempo)? (1 = Sí, 2 = No)	3	4	4	4	
63		¿Qué tan a menudo siente Presentismo (permanencia excesiva en el trabajo)? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	3	4	4	4	

64		¿Usted percibe Sentirse agotado al final de la jornada laboral? (5 = Siempre, 4 = Frecuentemente, 3 = A veces, 2 = Rara vez, 1 = Nunca)	4	4	4	4	
65		En total, ¿Cuántos minutos al día dedica usted habitualmente a	4	4	4	4	

Instrumento para la medición de la Relación entre Teletrabajo y Calidad de trabajo, Caso: PROMPERU, 2021

Nº	Dimensiones	Pregunta	Criterios				Sugerencias
			Claridad ¹	Congruencia ²	Contexto ³	Dominio del Constructo ⁴	
		desplazarse desde casa al trabajo y de regreso a casa? (1 = Más de 90 minutos, 2 = Entre 60 y 90 minutos, 3 = Entre 45 y 60 minutos, 4 = Entre 30 y 45 minutos, 5 = Menos de 30 minutos)					
66		¿Considera que Su jefe inmediato fomenta y apoya su desarrollo: totalmente de acuerdo y tiende a estar de acuerdo? (5 = Totalmente de acuerdo, 4 = De acuerdo, 3 = Indiferente, 2 = En desacuerdo, 1 = Totalmente en Desacuerdo)	3	4	4	4	

67	Remuneración	¿Cuánto es la remuneración que percibe en su centro de labores? (5 = De 12,000 a más, 4 = De 10,000 a 12,000, 3 = De 8,000 a 10,000, 2 = De 6,000 a 8,000, 1 = Menos de 6,000)	2	2	2	2	
----	--------------	--	---	---	---	---	--

