



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Teletrabajo y el Desempeño laboral en una entidad pública, Lima -  
2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Mosayhuate Romero, Sara Cecilia ([orcid.org/0009-0006-2230-4568](https://orcid.org/0009-0006-2230-4568))

**ASESORES:**

Mgtr. Fabian Rojas, Lenin Enrique ([orcid.org/0000-0003-1949-6352](https://orcid.org/0000-0003-1949-6352))

Mgtr. Rojas Santillan, Victor Abdel ([orcid.org/0000-0001-9406-0829](https://orcid.org/0000-0001-9406-0829))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

La presente tesis está dedicada a mis padres porque son un ejemplo de dedicación y perseverancia, a mis hijos quienes amo y son motores de mi vida, a mi esposo por su apoyo y paciencia, y a toda mi familia a quienes quiero mucho.

## **AGRADECIMIENTO**

Principalmente doy gracias a Dios por ser mi guía y fortaleza en todas las cosas que realizo, por su gran amor y bendiciones en mi vida.

A mi familia por su amor, comprensión y apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Y a todas las personas que de alguna u otra manera fueron un apoyo en el desarrollo de la presente Tesis.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Teletrabajo y el Desempeño Laboral en una Entidad Pública, Lima - 2023", cuyo autor es MOSAYHUATE ROMERO SARA CECILIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE <b>DNI:</b> 20016805 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1949-6352	Firmado electrónicamente por: LEFABIANR el 03-08- 2023 00:39:48

Código documento Trilce: TRI - 0628090



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MOSAYHUATE ROMERO SARA CECILIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Teletrabajo y el Desempeño Laboral en una Entidad Pública, Lima - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MOSAYHUATE ROMERO SARA CECILIA DNI: 42298842 ORCID: 0009-0006-2230-4568	Firmado electrónicamente por: SMOSAYHUATER el 31-07-2023 15:52:05

Código documento Trilce: INV - 1229210

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de Investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Métodos de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	48

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la muestra de estudio	21
Tabla 2. Identificación de las técnicas e instrumentos	21
Tabla 3. Validación de juicio de expertos/Teletrabajo	22
Tabla 4. Validación de juicio de expertos/Desempeño Laboral	22
Tabla 5. Estadística de confianza	23
Tabla 6. Tecnologías de información y comunicación	25
Tabla 7. Desarrollo de vida la personal y profesional	25
Tabla 8. Cultura organizacional	26
Tabla 9. Teletrabajo	27
Tabla 10. Rendimiento de Tareas	28
Tabla 11. Rendimiento Contextual	28
Tabla 12. Comportamiento laboral contraproducente	29
Tabla 13. Desempeño laboral	30
Tabla 14. Pruebas de normalidad	31
Tabla 15. Hipótesis General	32
Tabla 16. Hipótesis específica 1	32
Tabla 17. Hipótesis específica 2	33
Tabla 18. Hipótesis específica 3	34

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tecnologías de información y comunicación	25
Figura 2. Desarrollo de la personal y profesional	26
Figura 3. Cultura organizacional	26
Figura 4. Teletrabajo	27
Figura 5. Rendimiento de Tareas	28
Figura 6. Rendimiento Contextual	29
Figura 7. Comportamiento laboral contraproducente	29
Figura 8. Desempeño laboral	30



## RESUMEN

La investigación que lleva como título; Teletrabajo y el Desempeño Laboral en una Entidad Pública, Lima – 2023. Donde la autora se enfocó como objetivo; establecer la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral. Metodología; fue de tipo básica, el enfoque cuantitativo, método aplicado fue hipotético deductivo, el diseño no experimental de carácter transversal y por último sobre su nivel de estudio fue correlacional. su población 109 trabajadores y su muestra fue 86 trabajadores, se realizó una prueba piloto mediante el coeficiente alfa de Cronbach en ambas variables se obtuvo 0,901 y 0,881. Concluyó que si existe la relación entre el Teletrabajo y el desempeño laboral en una entidad pública. Resultados lo ratifican; por ende, el estadígrafo rho de Spearman reafirma la información en el cual se detalla el valor de la correlación positiva muy fuerte de 0.933 y un Sig. < 0.05 permitiendo confirmar que se acepta la hipótesis alterna. Recomendación, que la entidad pública debe fomentar el teletrabajo tiene muchas ventajas para los trabajadores y los empleadores, como una mayor productividad, una mejor armonía entre el trabajo y la vida, reducción de costos, disminución de la rotación, menos distracciones, menos cansancio en el viaje y un impacto más ecológico.

**Palabras clave:** Tecnologías de información, desarrollo profesional, cultura organizacional

## ABSTRACT

The investigation that takes as title; Telework and the Labour Performance in a Public Entity, Lima - 2023. Where the author focused as objective; to establish the relationship between teleworking and job performance. Methodology; it was of basic type, the quantitative approach, applied method was hypothetical deductive, non-experimental design of transversal character and finally on its level of study was correlational. its population 109 workers and its sample was 86 workers, a pilot test was carried out by means of the coefficient alpha of Cronbach in both variables was obtained 0,901 and 0,881. I conclude that there is a relationship between Teleworking and job performance in a public entity. Results ratify it; therefore, the Spearman's rho statistic reaffirms the information in which the value of the very strong positive correlation of 0.933 and a Sig. < 0.05 is detailed allowing to confirm that the alternative hypothesis is accepted. Recommendation, that the public entity should encourage teleworking has many advantages for workers and employers, such as higher productivity, better harmony between work and life, reduced costs, reduced turnover, less distractions, less travel fatigue and more environmentally friendly.

Keywords: Information technology, professional development, organisational culture.

## I. INTRODUCCIÓN

Se tiene en cuenta el aspecto internacional, lo cual permite enfatizar la manera de desarrollar el trabajo fue evolucionando con el uso de las herramientas digitales, pasaron de un 3% de uso de plataformas digitales a un 90% del uso del teletrabajo en el mundo (Quaglia y Gutiérrez, 2020). Asimismo ese proceso tuvo necesariamente que pasar por la inducción de las organizaciones a sus trabajadores y así mismo cambiar la rutina laboral (Kassen, 2017). Esto demuestra que la transformación digital ha sido vital para lograr el adecuado desempeño de los trabajadores en las organizaciones permitiendo direccionar los esfuerzos necesarios, que fortalezcan el objetivo institucional. Asimismo, todo camino que vincula las estrategias que permita modernizar la tecnología laboral dentro de la organización. Por ende, implementar de manera correcta las tareas clave del desarrollo cultural-socioeconómico de cada país es inseparable la integración efectiva y beneficiosa para el éxito de la tecnología digital y el uso de plataformas para la gestión, la modernización de los procesos sociales y comerciales. Sin embargo, sin la digitalización de la administración pública, dichas prioridades tecnológicas al parecer desde su forma más sencilla no se pudiera lograr en la República de Kazajstán (Ziyadin et al., 2020). La proporción de trabajadores remotos en los países anglosajones supera el 31%, mientras que en Europa es del 11% a 14,9% y en Francia es del 7,9% a 14,8% (Mettling, 2015).

En Latinoamérica, en los países de Ecuador, Bolivia, Colombia y Brasil la tercera cuarta parte de las organizaciones gubernamentales no tienen accesibilidad a la zona de recepción de medios de internet y donde existe un bajo porcentaje de 62.5% a la zona rural en toda América Latina (Benavides et al., 2022). Por lo mencionado anteriormente, los que se conectan pueden demostrar que existen serios problemas con la calidad y el equipamiento adecuado; Por ende, no hay suficientes dispositivos adecuados para conectarse a Internet. Según Giménez (2021) quien enfatiza; que si solo una parte de la zona demográfica o poblacional no tiene acceso a puntos de conexión, y estas personas no entienden cómo implementar adecuadamente el acceso digital para sus ciudadanos. Además de los problemas de conectividad, hay problemas relacionados con la seguridad. El 49.5% no tiene una estrategia digital nacional y el 61.5% no tiene una estrategia de

ciberseguridad. Por ello, es fundamental entender que el cambio es realmente la palabra clave en la actividad asignada en el trabajo y no se trata solo de comprar software o sistemas informáticos para el trabajo remoto; así como transformar los procesos digitales significa cambiar fundamentalmente la manera de cómo se desarrollan las actividades o tareas laborales, tal como se gestionan los servicios gubernamentales, cómo se llevan a cabo las interacciones con los usuarios y la gobernanza.

En el contexto nacional, existen una serie de normas y leyes que tienen como fin agilizar y aunque es un proceso gubernamental, no responde en absoluto a cada una de las aristas de la estrategia. La cual se llevó a cabo de manera apartada, distante o separado (Morán et al., 2022). Por lo tanto, dando respuesta al marco de la modernización laboral, ello no cambia significativamente el trabajo asignado de manera global o general brindada por el gobierno (Secretaría de Gestión Pública - SGP, 2018). Por ello, el Perú aún continúa bajo la gestión administrativa burocrática, teniendo constantemente la insolvencia en cuanto a los limitados recursos y deficiente funcionamiento de la gestión de los funcionarios. Según Maizondo e Hidalgo (2021) la sociedad aún necesita una mejor atención, por lo que es importante liderar la administración pública y construir una sociedad inclusiva sobre la base de un estado democrático y descentralizado que se esfuerce por proporcionar servicios efectivos y eficientes. Por ende, es esencial mejorar las capacidades y peculiaridades en cada uno de los servidores gubernamentales los mismo que aprovechan de forma estupenda de la oportunidad digital a través del trabajo remoto y gestionar los riesgos que conlleva el uso intensivo de plataformas virtuales. De acuerdo con Aguilar et al., (2021) refirieron que, para sostener el proceso de transformación, los funcionarios públicos deben estar siempre a la vanguardia de las nuevas tecnologías, que exigen y desarrollan nuevas habilidades sociales y generen un desempeño laboral adecuado.

Como parte del contexto local, en la entidad pública en la actualidad existe un fortalecimiento en las políticas de modernización como en todo el país y ello tiene poco efecto sobre los trabajadores. Esto se debe al hecho de que existen restricciones en el acceso a los documentos, lo que afecta el cumplimiento de los plazos. Brindando una interpretación negativa y que hasta ahora plantea dudas sobre su veracidad sobre el verdadero aporte de la variable de estudio teletrabajo

y si ello tiene efecto en el rendimiento de las actividades laborales en la entidad. Asimismo, se ha observado que uno de los problemas es la escasa capacitación para el proceso de adaptación e implementación del teletrabajo en cuanto al acceso a los medios tecnológicos por parte de la Entidad, problema que se encuentra generando una sobrecarga de trabajo, dificultad de adaptación en los tiempos, disminuyendo así un adecuado rendimiento laboral y en consecuencia el incumplimiento de las prioridades que tiene toda entidad del estado. Por ende, la entidad debe fortalecer el teletrabajo enfocándose en cada una de las dimensiones tales como; se describe en el marco teórico o marco operacional, descritas de manera detallada. Ello permitirá potenciar las dimensiones del desempeño laboral tales como; Rendimiento de tareas, Rendimiento contextual y Comportamiento laboral contraproducente. Cada dimensión se encuentra respaldadas por la base científica formulada por estudios previos de carácter científica, tal como lo fueron publicados en páginas certificadas.

Por ello, se planteó como **problema principal**; ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral?, así como los **problemas específicos**; ¿Cómo las tecnologías de información y comunicación se relacionan con el desempeño laboral?; ¿Cómo el desarrollo de la vida personal y profesional se relaciona con el desempeño laboral?; ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral?

En cuanto a la argumento que justifica el informe, se enfoca en el desarrollo de procesos a través de plataformas digitales que fortalezcan la variable, el estudio proporcionará información actualizada sobre el teletrabajo y el desempeño institucional; pretende así realizar mejoras en virtud de condicionar el proceso tecnológico que permita incrementar y corregir proporcionalmente en virtud de la entidad pública, lo que beneficia directamente a la ciudadanía, en otras palabras ambos se benefician conjuntamente tanto los funcionarios públicos y la sociedad civil. Por ende, se comprende que la justificación social, realizada en la entidad brinda la legitimidad social y tiene implicaciones al entorno e integra a la sociedad, porque permite a los trabajadores controlar sus actividades de manera efectiva, es así que teniendo una tecnología de teletrabajo permitirá concretarlo las labores de manera oportuna, siempre enfocados en el objetivo institucional. En cuanto a su justificación teórica, la base en la teoría debe estar en correlación de variables para

su discusión y nos lleve a resolver problemas relacionados con variables en teletrabajo y desempeño laboral. Asimismo, nos brinda una luz de solución sobre la ausencia de programas diseñados para desarrollar teletrabajo, es por ello necesario la modernización institucional, con programas, que permita la ubicación de la documentación requerida por los usuarios. En cuanto a la justificación práctica, se enfatiza que los directores quienes son tomadores de decisiones, deben mejorar sus procesos y métodos de prestación de servicios para lograr el cumplimiento del mejor servicio al ciudadano y considerar el cumplimiento en sus acciones en la conclusión de que pueden tomar mejores decisiones para abordar los problemas actuales. Practicidad metodológica, las herramientas utilizadas se probarán para garantizar su eficacia como referencia para encuestas similares en el futuro. Las consideraciones de conveniencia son relevantes para los trabajadores, y con base en esos hallazgos y conclusiones, los funcionarios públicos pueden tomar decisiones que sean beneficiosas para los trabajadores y la institución para lograr su misión dentro de toda organización.

El **objetivo general** será; Establecer la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral. Así también los **objetivos particulares del informe** son; Determinar la relación entre las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral; Establecer la relación entre el desarrollo de la vida personal y profesional y el desempeño laboral; Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

Por último, la **hipótesis general**; Existe relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en una entidad Pública, Lima – 2023. Para finalizar se tienen las **hipótesis específicas**; tecnologías de información y comunicación se relacionan con el desempeño laboral; El desarrollo de la vida personal y profesional se relacionan con el desempeño laboral; Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto al contexto nacional se tiene en cuenta a los autores Morán et al., (2022) quienes mencionan que el propósito fue establecer la incidencia del teletrabajo enfocado a la gestión bienestar laboral en los trabajadores peruanos en tiempos de pandemia. Metodología, de tipo cuantitativa, correlacional, descriptiva, se aplicaron dos cuestionarios a la muestra seleccionada conformada por 428 trabajadores de tres organizaciones dedicadas al ramo de los servicios: telecomunicaciones, telefonía y call centers de Lima. Como resultado indican que en la variable teletrabajo prevaleció el nivel regular en 41.12% debido a debilidades como la improvisación en la coordinación para realizar las tareas, mientras que la variable salud y bienestar se ubicó en un nivel moderado en 35.28% reflejando que algunos trabajadores se vieron afectados por el COVID-19 y otras enfermedades relacionadas con el mismo. Obteniendo como conclusión la incidencia de la salud y el bienestar en el teletrabajo que realizan los trabajadores peruanos en tiempos de pandemia; lo que arrojó resultados en la dimensión Teletrabajo considerada por los trabajadores dentro de la línea regular de la encuesta; y la dimensión de salud y bienestar se estimó dentro de la línea moderada de la encuesta. Las conclusiones del estudio permiten sentar precedentes para generar políticas encaminadas a mejorar las condiciones de este tipo de trabajo, así como generar nuevas líneas de investigación en el tema del teletrabajo.

Asimismo Aguilar et al., (2021), tuvieron como propósito analizar a un grupo de trabajadores peruanos que se encontraban trabajando fuera de sus hogares debido a la pandemia COVID-19. Se está investigando a los trabajadores forzosos, que son empleados que tuvieron que trabajar a distancia no voluntariamente. El teletrabajador forzado se analiza cuantitativamente utilizando los datos recogidos por el instrumento en forma de cuestionario elaborado para este estudio y validado por expertos. El instrumento recolecta datos para analizar el desempeño laboral y se analizan cuantitativamente variables: conciliación trabajo-familia, satisfacción laboral, desgaste laboral y relaciones entre teletrabajadores forzados y teletrabajadores voluntarios. En cuanto al diseño aplicada a la muestra, la prioridad del estudio fue fortalecer la capacidad de los colaboradores que trabajan de forma remota en Perú, en noviembre de 2020 se logró llegar a un tamaño muestral de

participantes fueron 350 colaboradores que realizan sus actividades de manera remota, se analizó y comparó para analizar y confirmar la hipótesis.

Cabezas y Tapara (2022) enfatizan que lograron identificar la correspondencia o nexo entre las variables teletrabajo y la efectividad laboral en el ámbito fiscal del gobierno local de Ayacucho. Sentido; dado que se está evaluando la asociación entre las variables  $x_1$ - $x_2$ , el tipo básico el que tiene el rango explicativo correspondiente. En cuanto a la variable de estudio no se manipulo la información y no se le dio un tratamiento de datos de manera deliberada, sin periodos anteriores ni periodos después. En tal razón, se concluyó enfatizando que el valor del coeficiente de correlación fue 0.813 y la significancia es inferior al 5%. Por lo tanto, se concluyó que cuanto más avanzada es la capacidad de gestión, más eficiente es el funcionario.

Del Rosario y Flores (2022) presentó como objetivo el establecer la relación entre teletrabajo y desempeño organizacional en la sede de Atento Ate. Por ello que la muestra fue de 110 trabajadores y una población censal, es aplicado, descriptivo, cuantitativo, temático y transversal. Los datos recopilados se procesan estadísticamente para medir la relación entre las variables, los resultados se organizan en tablas y gráficos, cuyos niveles se describen según porcentajes, frecuencia y tamaño. Para comprender el índice de confiabilidad del cuestionario, utilizamos estadísticos de Alfa de Cronbach y Ro Spearman para determinar la correlación. Con base en estos resultados, se pudo contar con identificar que ambas variables están relacionadas vinculada de manera proporcional – positiva entre las variables en un 0,840.

Rojas (2021) el autor pudo decretar la correlación entre percepciones del teletrabajo en la Biblioteca Nacional del Perú. Este estudio sigue los principales tipos de capas descriptivas relacionadas: el método científico de razonamiento hipotético, el diseño transversal y los métodos cuantitativos. Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios de 25 ítems por variable. Para la gestión remota de tareas y las variables de rendimiento de tareas, la eficacia de la herramienta es  $\alpha = 0,785$  y  $\alpha = 0,793$ , respectivamente. La correlación de Rho con Spearman es moderada, con  $r = 0,826$ . En tal razón, se acepta la hipótesis alterna que corrobora la deducción del supuesto planteado por el autor; quien concluyó



manifestando que si existe una asociación significativa entre las variables teletrabajo y el nivel de eficiencia laboral en una institución pública.

Quispe y Quispe (2021) tuvo como prioridad promover los aspectos más relevantes de implementación de tecnología que sume y beneficie al rendimiento laboral, promoción e impacto durante la pandemia de COVID-19. La metodología fue de fortalecimiento y recolección de teoría, técnica de revisión de la literatura que busca, organiza, sistematiza y analiza documentos electrónicos seleccionados. Resultados, se centró en el uso de medios técnicos para elaborar instrucciones de trabajo y mano de obra para la ejecución de la orden propuesta, lo que afectará a la organización en cuestión y será de gran beneficio. La emergencia sanitaria mundial ha llevado al sector público a concluir que necesita implementar y apoyar estas formas de trabajo para los trabajadores a través de la conectividad y la innovación tecnológica, así como el uso de redes, plataformas y servicios digitales. Una nueva forma de trabajar en el contexto del trabajo contemporáneo con un enfoque claro a mejorar el desempeño en los colaboradores.

En cuanto al desarrollo de los trabajos previos internacionales, se encuentra a Kuruzovich et al., (2021) que tuvo por objetivo examinar cómo el uso del sistema y la calidad del software influyen en los resultados laborales de los teletrabajadores. Método de investigación; fue de tipo práctico o aplicado, diseño no experimental, nivel descriptivo, se desarrollaron un modelo de mediación moderada en un estudio interorganizacional de 184 teletrabajadores. Los resultados muestran que el uso extensivo de los sistemas de teletrabajo impacta negativamente los procesos de intercambio social y la ventaja competitiva laboral que genera una mayor actividad laboral entre los colaboradores de toda organización permita mejorar el rendimiento laboral en virtud del teletrabajo, lo que subraya las limitaciones de las interacciones virtuales. Conclusión que el software de alta calidad puede moderar este efecto negativo, porque la relación negativa entre el uso del sistema de teletrabajo y los resultados del trabajo deja de ser significativa a medida que aumenta la calidad del software de teletrabajo.

Por otro lado, De Valdenebro (2021) en cuanto a la prioridad del trabajo desde casa se ha convertido en una herramienta necesaria para incrementar la productividad del colaborador donde la instalación va incrementando de forma rápida y su crecimiento, es cada vez más muy popular en todo el mundo. Se obtuvo

como resultado por medio de la metodología de tipo práctica, con un diseño no experimental, de nivel correlación – causal, a una muestra de 519 trabajadores, recopilados de una gran empresa privada que viene brindando servicios de carácter público cubriendo así los requerimientos para cubrir las actividades laborales dadas en Colombia en tiempos difíciles vividas durante la pandemia iniciadas en el año 2019, es así que se analizó un mecanismo econométrico estructural que verifica los valores parciales brindadas por el “PLS\_SEM”. Por ende, se demostró que la productividad laboral será fortalecida con tecnología que añade valor a su actividad o sus funciones. Por ende, no se ha observado que el trabajo remoto tenga un impacto o aporte a la productividad laboral o WLB relacionado con COVID-19, por lo que se llevará a cabo la intervención. Por último, se utilizaron programas informáticos que potencia a la organización lo cual es demasiado pequeña para sacar conclusiones. Por ende, el resultado final, potenciara y ayudara a comprender cuán importantes son WLB y FSSB para los trabajadores remotos y cómo estos factores afectan la productividad. Estos hallazgos pueden permiten implementar estrategias para implementar el trabajo remoto después de COVID-19.

Asimismo Li et al., (2023) quienes mencionaron que la prioridad del estudio fue establecer las herramientas del teletrabajo que tienen mayor usos en la pandemia, El modelo de investigación propuesto se probó a través de una encuesta en línea. El análisis de los datos recopilados como parte de un estudio de teletrabajadores encontró que ambos desajustes tienen un impacto positivo en la reacción psicológica percibida de los trabajadores, lo que lleva al agotamiento laboral y al comportamiento suicida. También encontramos que el uso de técnicas de colaboración moderó los efectos de los inadaptados en la reactancia psicológica de los trabajadores.

Por otro lado se encuentra a Sarbu (2022) el objetivo fue analizar el impacto del teletrabajo e intensidad en la innovación en los servicios desde que comenzó la pandemia de COVID -19. Este documento técnico utiliza datos a nivel individual de 16, 151 trabajadores alemanes para analizar el impacto del trabajo desde casa y la intensidad del teletrabajo en la innovación de servicios. El método de variable de instrumento de Lewbel con instrumentos generados respalda la solidez y la causalidad de tratada en cuanto al resultad recolectados. Los resultados muestran que los trabajadores remotos tienen más probabilidades de convertirse en

innovadores de servicios. La intensidad del teletrabajo indica que el teletrabajo frecuente de los empleados es más beneficioso para la innovación del servicio en comparación con otras intensidades, y las mujeres se benefician más que los hombres del teletrabajo frecuente.

También se encuentra Bagley et al., (2021) tuvieron como objetivo recopilar información detallada sobre la experiencia de teletrabajo anterior a COVID-19 en contabilidad pública a través de entrevistas de teletrabajadores, esto sugiere que no está claro cómo el teletrabajo afectará la dinámica de las relaciones clave. Se entrevistó a teletrabajadores de contabilidad pública y compañeros de equipo no remotos (subordinados o superiores) para obtener información valiosa sobre el impacto del teletrabajo desde múltiples perspectivas. Los resultados demuestran las mejores prácticas y los desafíos asociados con la implementación del trabajo remoto en un entorno de equipo. Los hallazgos son útiles para los educadores de contabilidad, ya que brindan orientación a los estudiantes hacia el entorno laboral con una mayor prevalencia de trabajar desde casa.

Asimismo se encuentra a Ceccato et al., (2022) quienes priorizaron como objetivo de la tesis, identificar el impacto ambiental potencial a largo plazo del teletrabajo debido a la pandemia mediante el análisis de los factores que influyen en la frecuencia del teletrabajo, las opciones de desplazamiento y las emisiones contaminantes generadas por estos viajes. Se utilizaron datos de un estudio de movilidad realizado en Padova (Italia). Los resultados sugieren que COVID-19 puede desencadenar un efecto de rebote y revertir los efectos positivos de trabajar desde casa. El fomento del teletrabajo debe combinarse con medidas de fomento de hábitos de movilidad sostenible para allanar el camino hacia la movilidad verde del futuro.

De otra manera Chang et al., (2021) a través de este estudio, basado en la experiencia de teletrabajo de los empleados en Taiwán y los Estados Unidos (EE. UU.), el afrontamiento positivo durante la pandemia de coronavirus (COVID-19), la orientación del tiempo futuro y la productividad laboral percibida examina la relación con que se basa en la conservación de recursos y postula que el afrontamiento positivo y la orientación del tiempo futuro son recursos personales importantes que influyen en la capacidad de un individuo para adaptarse a situaciones estresantes, lo que demuestra que la orientación del tiempo futuro funciona como un mediador

completo en Taiwán y un mediador parcial en los Estados Unidos. Este estudio amplía la aplicación de la teoría COR al contexto de la pandemia de COVID-19, lo que permite a los profesionales evaluar el papel de la gestión proactiva y la orientación del tiempo futuro en la evaluación de la productividad laboral y diseñar una formación adecuada.

Del mismo modo Abilash y Siju, (2021) tuvieron como objetivo explorar la introducción del teletrabajo en organizaciones en crisis y cómo el teletrabajo puede ayudar a los empleados a trabajar de manera más eficiente y con mayor satisfacción. Además, este estudio plantea otros factores como el compromiso de los empleados y cómo esta mejora la autonomía laboral individual para controlar o moldear dinámicas profesionales relacionadas con la responsabilidad y el medio ambiente. Los investigadores analizaron los datos utilizando estadísticas descriptivas, coeficientes de correlación de una muestra. métodos de prueba, y encontró que el compromiso de los empleados y la satisfacción laboral al introducir métodos de teletrabajo en una organización.

Kogus et al. (2022) investigaron los efectos de la pandemia de COVID-19 en el trabajo remoto y la movilidad para determinar si las personas continuarían trabajando desde casa y disminuirían su movilidad o regresarían a hábitos anteriores. Los datos se analizan con dos modelos: uno se centró en las tendencias de trabajo desde casa y el otro en las tendencias que surgen la frecuencia real de transporte. No obstante, es importante destacar que estas estimaciones se basan únicamente en las expectativas de los empleados sin considerar la perspectiva del empleado o cualquier otra restricción potencial. Eddleston y Golden (2019) evaluaron la capacidad de promover la armonía entre el trabajo y la familia y la satisfacción laboral. No obstante, los empleados que desean avanzar en su carrera deben ser cautelosos porque trabajar desde casa puede resultar en una falta de profesionalismo. Los resultados muestran que, en términos de progreso profesional, no hay una diferencia significativa entre los trabajadores remotos y los no remotos. Además, se encontró que la cantidad de trabajo remoto tiene un efecto negativo en el progreso profesional y el aumento salarial, lo que indica que la cantidad de trabajo remoto no afecta el éxito profesional, sino que afecta la cantidad de trabajo remoto. El entorno laboral también jugó un papel importante. Los empleados que trabajaron remotamente en entornos con reglas estrictas de trabajo

remoto y tenían más trabajos part-time recibieron mayores promociones. Marz y Sen (2022) después de la pandemia de COVID-19, el auge del trabajo remoto debido a la digitalización ha encontrado nuevos y poderosos impulsores. La razón por la que el trabajo desde casa es tan popular es porque puede aumentar la productividad. Se comprende que cada trabajador es responsable de sus actividades o tareas asignadas desde su domicilio, la cual debe ser la más productiva que los empleados que trabajan en el lugar de trabajo. Esto se debe a que los trabajadores remotos tienen mayor flexibilidad y autonomía, lo que les permite trabajar en un entorno más cómodo. Además, los trabajadores remotos tienden a estar menos estresados que los trabajadores de oficina, lo que también puede conducir a una mayor productividad. Naturalmente, trabajar desde casa no es ideal. Los trabajadores remotos deben enfrentar algunos desafíos, como la soledad, la falta de interacción social y la dificultad para enfocar.

Ceccato et al. (2022) las políticas gubernamentales que fomentan el teletrabajo, donde se examinó los efectos a futuro del teletrabajo. Se analizó la frecuencia de trabajo desde casa, las opciones de transporte para caminar y las emisiones contaminantes de viajes comerciales. Como resultado, trabajar desde casa puede reducir el recorrido, pero también puede tener un "efecto rebote" que aumenta las opciones de transporte ineficaces. Por lo tanto, para garantizar los beneficios ambientales de trabajar desde casa, es crucial combinar medidas y promociones que fomenten hábitos de transporte sostenibles. Esto abre la puerta a una movilidad laboral verde a un periodo extenso y futuro. Kossek et al. (2022) la utilización del teletrabajo, las percepciones del control psicológico del trabajo y las estrategias de gestión marginal. Las estrategias de gestión de límites más complejas se relacionaron positivamente con los conflictos familiares en el trabajo. Mujeres usuarias con hijos tuvieron menos interacciones propensas a la depresión, a pesar de que se encontró un impacto significativo entre el uso formal de políticas y un aumento de la depresión. El uso formal positivamente relacionado con las calificaciones de desempeño del supervisor. La investigación futura debería distinguir entre el uso descriptivo y la experiencia psicológica de la flexibilidad laboral.

Sarbú (2019) trabajar desde casa es una opción de contratación cada vez más popular para las empresas, ya que facilita la programación y coordinación de

la vida profesional y personal de un empleado. Sin embargo, enfatiza que trabajar desde casa puede desdibujar las fronteras entre la vida laboral y familiar, lo que empeora las disputas entre las dos áreas. Los hallazgos sugieren que trabajar desde casa reduce la probabilidad de que los empleados concilien sus intereses personales y profesionales. Frakes y Wasserman (2021) el argumento convincente sobre el impacto de los compañeros en el comportamiento de aprobación de los examinadores de patentes. Si un examinador pasa sus primeros dos años en el Oficio de Patentes y sus compañeros ven un aumento en la cantidad de patentes concedidas, ese examinador también verá un aumento en su propia tasa de concesión de patentes. Los resultados demostraron que este impacto se debe en parte a la difusión de la información en el lugar de la presión de los compañeros. Además, está documentado que estas influencias y flujos de conocimiento son más pronunciados cuando los examinadores trabajan en la oficina de patentes que cuando trabajan desde casa, enfatizando la importancia del contexto laboral en esta dinámica.

La experiencia laboral en el hogar de los empleados en Taiwán, para Chang et al. (2020) la relación entre el afrontamiento anticipatorio, la orientación del tiempo esperado y el desempeño laboral percibido. Resulta que la orientación del tiempo actuó como un mediador completo en Taiwán y como un mediador parcial en los Estados Unidos en relación con las habilidades de afrontamiento anticipado y el rendimiento laboral. Estos hallazgos brindan información útil para que los profesionales evalúen sus roles percibidos de afrontamiento y orientados al tiempo en el desempeño laboral percibido y para diseñar sesiones de capacitación apropiadas. Fatmiet et al. (2022) el COVID-19 ha alterado las vidas diarias de las personas, incluida la transición hacia el trabajo remoto. El modelo logit de parámetros aleatorios ordenados utilizando una encuesta de turismo de la región central de Okanagan en la Columbia Británica que da cuenta de la naturaleza ordinal de las preferencias y la heterogeneidad no observada. Según las evaluaciones de resiliencia, los trabajadores de jornada parcial, los trabajadores de la tercera edad, los trabajadores de jornada completa con hijos y los trabajadores que viajaron mucho fueron significativamente más propensos a trabajar desde casa cada día después de la pandemia. Estos resultados proporcionan datos

significativos sobre la viabilidad del trabajo remoto a largo plazo después de la pandemia.

En cuanto a la variable teletrabajo, se cuenta con la definición de los siguientes investigadores: según Dávila et al. (2022) el teletrabajo potencia el aumento de la productividad, lo cual permite garantizar la motivación laboral y propicia el reconocimiento del trabajo. En cuanto al concepto de trabajar desde casa, ello tuvo su origen en los Estados Unidos en la década de 1950 a través del trabajo de Norbert Wiener (1894-1964) donde el uso de métodos asociados a la cibernética, en el cual se hizo más conocido en la década de 1970. Por esa razón y desde entonces, el teletrabajo ha evolucionado de diferentes maneras en todo el mundo (López y Rodríguez, 2021). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido que el teletrabajo se define como una situación en la que el trabajo se realiza total o parcialmente en un lugar de trabajo que reemplaza el lugar de trabajo físico estándar. Por otra parte, definen el teletrabajo como el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para realizar un trabajo a cambio de una compensación monetaria o remuneración salarial (Estrada, 2022).

Por su parte Kuruzovic et al. (2021) analizaron el impacto del trabajo desde casa en los resultados laborales, centrándose en el uso del sistema y la calidad del software. Se descubrió que el uso generalizado de sistemas de trabajo remoto tiene un impacto negativo en el intercambio social, la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores remotos, lo que demuestra los límites de la interacción virtual. Sin embargo, al aumentar la calidad del software utilizado, se demostró que el software de alta calidad podría reducir este impacto negativo porque la relación entre el uso de sistemas de trabajo remoto y los resultados laborales ya no eran significativos. Li et al. (2022) el trabajo remoto después de la pandemia de COVID-19, una nueva forma de trabajo a la que los empleados se han adaptado desde hace mucho tiempo. A pesar de los cambios drásticos en la forma en que trabajamos, esta forma ha recibido poca atención. El valor de la oferta y la capacidad de la demanda son dos tipos de discrepancias que suceden a la libertad de trabajo de los trabajadores. Una encuesta de empleados remotos encontró que las dos mala adaptaciones estaban positivamente relacionadas con sus percepciones de las reacciones psicológicas, lo que resultó en agotamiento y comportamiento autodestructivo. Sarbu (2022), trabajar desde

casa se volvió más importante para proteger a los empleados y aislarse durante la pandemia de COVID-19. Esta forma da a los trabajadores independencia en la forma en que desarrollan sus actividades, lo que les permite un tiempo no estructurado para desarrollar la creatividad y la innovación. Sin embargo, la falta de interacción diaria en el entorno laboral puede obstaculizar la innovación. Según la investigación, los trabajadores que trabajan desde casa tienen más probabilidades de ser innovadores en las industrias de servicios. Bagley et al. (2021) enfatizaron que la pandemia de COVID-19 ocurre una amplia adopción del trabajo remoto en la administración pública. Trabajar desde casa se volvió más importante durante la pandemia a pesar de que muchas empresas antes presentaron opciones de trabajo flexibles para abordar conflictos laborales entre familias y otros desafíos inherentes. Esta investigación presenta las mejores prácticas y desafíos para implementar el trabajo remoto en un entorno de equipo. Estos hallazgos son particularmente útiles para los profesores de contabilidad cuando asesoran a los estudiantes porque es probable que trabajar desde casa se convierta en una tendencia importante en la fuerza laboral después de COVID-19.

Las dimensiones del teletrabajo son desarrolladas de forma que se corrobora en las siguientes definiciones; Dimensión tecnologías de información y comunicación; de acuerdo con Graf (2020) en otras palabras, se comprende como el intercambio de información servicios de intercambio de información, como el correo electrónico, las redes sociales, los navegadores, los blogs, los sitios web y servicios, conexiones a Internet para comunicaciones, las redes telefónicas o cualquier dispositivo electrónico que soporte el intercambio de datos, forman parte de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Arias et al. (2022) el propósito del argumento es definir como la integración técnica de la información (TI), así como las aplicaciones en software central, middleware, repositorios, sistemas audiovisuales y producciones audiovisuales, permitiendo que los usuarios acceder, como manipular información, transmitir y almacenar datos. Tal como lo hace notar el autor Hernández et al. (2014) señalan necesaria en beneficio científico la cual converge sobre la necesidad tecnológicas y dentro de las telefonías con cobertura global, sobre redes audiovisuales e informáticas, que se transmiten por un sistema único o línea de cable. En consecuencia, se sabe que existe un alto



nivel de incentivo económico para la interconexión de redes telefónicas como la fibra de vidrio, lo que aumenta los sistemas de redes informáticas utilizando un único sistema integrado de comunicación por cable, distribuir y mejorar control de la señal digital.

Dimensión desarrollo de la vida personal y profesional; en tanto Imbernón (2020) describió que el desarrollo de todo profesional, está en función a la acción que permite mejorar las condiciones del colaborador y relacionarse con los medios que permiten el desarrollo del teletrabajo, reduciendo los procesos de comunicación, realizando acciones que generen mejoras para los colaboradores de la organización. El desarrollo personal y profesional, son el grupo de actos que permitirán lograr mejorar las competencias de los colaboradores y se realizan de forma planeada siempre orientadas hacia el cambio y reducción de las brechas del conocimiento (Pérez, 2019). Lo definen como el proceso que permite lograr resultados a lo largo del tiempo, lo que nos permite mejorar continuamente todos los aspectos de nuestros conocimientos, habilidades, potencial, desarrollo emocional, biológico y espiritual y de nosotros mismos como individuos (Baquero y Cárdenas, 2019).

Dimensión cultura organizacional, según Millán (2021) es un modelo de expectativas y creencias compartida hacia cada integrante de la empresa u institución. Dichas expectativas, creencias y costumbres formulan normas u políticas que moldean en adelante la conducta u comportamiento individual y grupal dentro de la entidad u organización. De acuerdo a Méndez (2019) quien plantea que la cultura organizacional se refiere a la actividad, hábito laboral, actitud del colaborador como una unidad de personas que trabajan juntas y no son muy diferentes entre sí dentro de la organización, creando condiciones óptimas para que las personas trabajen y alcancen su máximo desempeño. Según Reyes y Moros (2019) definen que la cultura juega una variedad de roles en las organizaciones. En primer lugar, sirve para definir límites. Es decir, distingue a una organización de otra. Para el segundo lugar, los colaboradores se encuentran más identificados cuando cuentan con tecnología hacia la organización. Por lo cual, la tercera razón es como apoya a la cultura institucional lo cual compromete y fortalece el vínculo del trabajador el cual beneficia a toda la institución.

Sobre el marco conceptual del factor desempeño del trabajador, para Bohórquez et al., (2020) establece que el desempeño en el trabajo refiere a las funciones que se observa en cada uno de colaboradores que cumplen sus actividades asignadas de manera diarias, el desarrollo en que se comporta (Furugen, 2021). Es por eso que muchas empresas evalúan el desempeño para medir qué tan efectivos y eficientes están trabajando. de su actividad (Romero y Rosado, 2019). El desempeño laboral se indica como la calidad con la que desarrolla un trabajo permitiendo durante un tiempo determinado medirse en función de los logros alcanzados por el colaborador (Suarez, 2022). Asimismo, en cuanto al desempeño laboral indica que son el conjunto de habilidades con las cuales realiza su labor el colaborador generando resultados positivos y el fortaleciendo de la organización. Las dimensiones del desempeño laboral se desarrollan conceptualmente a través de las siguientes definiciones: Para Ramos et al., (2019) declaró que las mediciones se basaron en la teoría de la escala de desempeño personal de la autora L. Koopmans, que se desarrolló para medir la variable rendimiento y conducta laboral de los colaboradores, el cual permite incrementar el cumplimiento de las tareas asignadas.

Dimensión - Rendimiento de Tareas: según Villalobos y Arana (2021) enfatizaron que la implicancia de los comportamientos específicos del trabajo es probablemente específica del rol y generalmente se enumeran en las descripciones del trabajo con indicadores como mantener el conocimiento actualizado, trabajar con precisión y planificar y organizar. De manera similar, Geraldo (2022) argumentó que es el grado en que un empleado es formalmente reconocido y competente en actividades que directa o indirectamente contribuyen al núcleo técnico de la organización. Por su parte, Gabini y Salesi (2017) definen la productividad como un comportamiento preferente, que depende del rol que desempeña el trabajador, descrito como una función inherente al puesto de trabajo.

Dimensión - Rendimiento contextual: según Villalobos y Arana (2021) mencionó que se reconoce como toda actividad encaminada a la protección del entorno personal y espiritual en el que se desarrolla el Centro Tecnológico. Te defines a ti mismo como un comportamiento que contribuye al logro de los objetivos organizacionales y contribuye al psicológico y entorno social. Geraldo (2022) lo

definieron que toda conducta contribuye al logro de las metas organizacionales al mejorar el entorno social y psicológico. También incluye tareas fuera del alcance de las responsabilidades laborales, como iniciativa, actividad, colaboración con otros o pasión. Gabini y Salessi (2017) a diferencia de la competencia del colaborador y de manera contextual contribuye a la articulación efectiva de toda organización, pero que ello no afecta directamente la productividad laboral.

Dimensión - Rendimiento de la conducta laboral contraproducente: según Villalobos y Arana (2021) manifestaron que es toda acción voluntaria que crea el bienestar de una organización. En el campo de las conductas improductivas en el trabajo encontramos una estructura bidimensional que incluye las conductas desviadas relacionada con todos los trabajadores. Geraldo (2022) consideró que toda acción voluntaria, no debe ser perjudicial para el bienestar de la organización, acciones intencionalmente realizadas incorrectamente o realizadas incorrectamente debido al uso indebido de la autoridad. Tal comportamiento anormal se asocia con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional. Los comportamientos laborales improductivos están asociados con la desempeño y rendimiento situacional de los colaboradores. Gabini y Salessi (2017) quienes afirman que es la conducta laboral con valor improductivo, donde hace referencia comportamiento negativo de los empleados dentro y fuera de la empresa que interfiere directamente con las actividades de la empresa y ocurre cuando se centran en insatisfacciones, deficiencias y aspectos que contradicen el propósito la organización.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de Investigación**

En cuanto al tipo de investigación fue básica, ya que ofrece nuevos conocimientos sobre las posiciones teóricas dogmáticas establecidas en la política y los beneficios para la sociedad. La investigación básica, tuvo como objetivo proporcionar objetivamente el conocimiento que está diseñado para producir resultados que promuevan la comprensión y el conocimiento en todas las áreas de especialización o disciplina (Hernández y Mendoza, 2018). Buscar con ello responder por medio de las recomendaciones sobre las variables teletrabajo y desempeño de los colaboradores de la entidad Archivo General de la Nación.

En cuanto al diseño del estudio, para Hernández et al., (2014) afirmando como se establecerá el tratamiento de la información, sobre el resultado final que surge como proceso de la recolección de datos cuantitativos, para que luego permite formular y desarrollar de hipótesis, lo cual se fundamenta por su característica no experimental y de estudio de tipo transversal para el tratamiento de los datos de información. Respecto al principio del estudio es establecer cada variable en términos del valor que representa, así como la frecuencia y la relación formada en un momento específico. Es como tomar una foto de lo que está sucediendo en un momento acordado y comenzar desde ese punto para hacer una recomendación.

Para el nivel apropiado fue descriptivo, en el cual su objetivo fue estudiar la importancia del aporte propuesto por la autora y de cómo se manifiesta en la problemática observada en la investigación como una variable poblacional. Describir un conjunto de variables colocándolas en uno o más grupos. De acuerdo al nivel descriptivo apropiado, su objetivo será examinar la frecuencia del cambio de nivel como una variable de población. Para los autores Hernández y Mendoza (2018) sostuvo sobre el nivel de tipo descriptivo, las variables e indicadores se pueden analizar en profundidad para analizar su relevancia e importancia para ayudar a informar el trabajo de investigación.

Según el autor colombiano Bernal (2018) denota sobre el nivel de correlación, tiene como objetivo examinar la relación correspondiente entre la variable a tratar y la variable conocida. Es decir, estudios que buscan relaciones

entre tres, cuatro o más variables midiendo más claramente el nivel de las variables y sus frecuencias.

En cuanto al enfoque del estudio de investigación fue cuantitativo y se recolectó mediante datos para validar y confirmar los objetivos establecidos por el investigador. Es decir, la constatación debe ser objetiva con datos claros y concretos, información clara que pueda mejorar las condiciones laborales de la población actual y ampliar los fundamentos dogmáticos que explica dicha metodología cuantitativa (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.2. Variables y operacionalización**

Definiendo o conceptualizando la variable teletrabajo: según Dávila et al. (2022) el teletrabajo potencia el aumento de la productividad, lo cual permite garantizar la motivación laboral y propicia el reconocimiento del trabajo.

Definiendo de manera operacional la variable teletrabajo; fue medida a través de tres dimensiones (Tecnologías de información y comunicación - Desarrollo de la vida personal y profesional - Cultura organizacional) las mismas que fueron evaluadas mediante sus indicadores respectivamente, así como sus ítems que fueron materializados en 9 preguntas, lo cual fue implementado dentro de una batería de cuestionarios de escala Likert.

Definición conceptual de la variable desempeño laboral: Koopmans et al. (2016) por su parte la autora enfatiza, como a las actividades o acciones de la persona involucrada en el desempeño de tareas y actividades para concluir de manera relevante a la prioridad establecida por la institución u organización.

Definición operacional de la variable Desempeño laboral; fue medida a través de tres dimensiones (rendimiento de tareas - rendimiento contextual - comportamiento laboral contraproducente) las mismas que fueron evaluadas mediante sus indicadores respectivamente, así como sus ítems que fueron materializados en 15 preguntas, lo cual fue implementado dentro de una batería de cuestionarios de escala Likert.

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

Para Hinojosa (2020) la población se entiende como un grupo dentro del cual se realiza un estudio y debe trabajar en conjunto para obtener la profundidad de los resultados esperados y el tratamiento de la información.

Población, lo conformaron los 109 colaboradores de la entidad Pública - Archivo General de la Nación (44 servidores de Régimen laboral DL 276 y 65 servidores – CAS DL 1057). La aplicación de la fórmula para muestras finitas y la aplicación de un error del 5 % proporciona resultados de muestra con los que se puede trabajar y es parte de la estructura de análisis a investigar.

Según Huamanchumo y Rodríguez (2015) quienes lo describen a la población como el conglomerado de participantes de forma finita o infinita, donde cada participante cumple particularidades semejantes o común; por ende podemos concluir que el estudio cumple con las condiciones necesarios del informe de investigación ya siendo de tipo extensas. Esto está determinado por el problema y el propósito del proyecto de investigación.

Criterio de inclusión: se consideró a colaboradores que si se encuentre habilitados a dichos contratos (servidores de Régimen laboral DL 276 y servidores – CAS DL 1057) de área, oficinas y direcciones en entidad Pública (Archivo General de la Nación – AGN), quienes son profesionales que conocen y son parte de la realidad problemática y que brindaran información interna.

Criterio de exclusión: se excluyó al personal con contratos de locación de servicios (no cuenta con una relación laboral con la entidad).

Muestra, es fundamental como estructura que beneficia la culminación del proceso determinado por las estadísticas de la muestra final, esto permitió determinar la muestra para ese puesto, por lo que se sabe que se debió a aplicar a 86 empleados seleccionados al azar. Por lo tanto, está claro que la muestra en cuestión fue preseleccionada de manera valiosa y relevante.

Para Huamanchumo y Rodríguez (2015) quienes hacen mención que para que los resultados sean universales, la muestra representativa debe incluir todas las características de la población o universo. La muestra debe ser proporcional a la cantidad total de la población general.

Tabla 1. *Distribución de la muestra de estudio*

PERSONAL	Régimen laboral DL 276	Servidores – CAS DL 1057	TOTAL
CANTIDAD	35	51	86

**Muestreo:** desde el punto de vista de Hernández et al., (2014) definen que dicha afirmación de cómo se trata a la población, y puede depender de si las organizaciones pueden analizar y comprender los datos. Por tal motivo, antes de recolectar una encuesta, es necesario determinar si es estadística o no. Por ende, el estudio fue probabilístico pues se utilizó la fórmula de poblaciones finitas para determinar muestra de una población de tipo finita o conocida en AGN.

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

Técnica; se definió que cada investigador debe tener en cuenta como dar uso a sus encuestas, observaciones, entrevistas u otras técnicas de investigación apropiadas en el proceso de recopilación de datos que fundamentaran los resultados esperados (para López y Fachelli, 2015).

Encuesta: López y Fachelli (2015) se utiliza mayormente en estudios sociales, y actualmente, también tiene un uso importante y utilitarios para el informe de carácter científico para la comunidad académica y sociedad.

Instrumento; también Bernal (2018) enfatiza que es todo recurso que los investigadores utilizan para registrar información o datos sobre la variable en consideración. Son los conjuntos de cuestionarios enfocados al comportamiento organizacional del personal, para evaluar la variable aplicado al personal de una entidad Pública.

El instrumento que se usó con esta técnica, es el cuestionario o test que está sujeto a confiabilidad estadística y a validez. Los autores Hernández et al., (2014) determinaron que todo cuestionario se envía a la persona para que hable, ya sea que se envíe a un lugar específico, como al completar una solicitud de empleo, la escuela, el hogar o al trabajo.

Tabla 2. *Identificación de las técnicas e instrumentos*

Variables (x1-x2)	Técnicas	Instrumentos
Teletrabajo	Sondeo de encuesta	Prueba de Cuestionario
Desempeño laboral	Sondeo de encuesta	Prueba de Cuestionario

Cuestionarios; según el autor Sierra (2017) es la herramienta o mecanismo para recopilar información cuantitativa, cotejando cada tipo de información establecida y aplicable que puede ser de utilidad para investigaciones enfocadas a poblaciones que necesitan una rápida resolución.

Validez; según Hernández y Mendoza (2018) se ha mencionado que esta es la medida en que el equipo realmente mide el nivel de las características del problema a indagar. De acuerdo al valor que aporta la valides que proporcionan para el proyecto de investigación por parte de los expertos que participaron en la verificación del cuestionario confirmaron la validez de esta herramienta con un promedio de 3 jueces calificados. Del mismo modo, al considerar cada pregunta de investigación, se tienen en cuenta factores como la claridad, la relevancia y la claridad para determinar la validez del contenido de cada elemento.

Tabla 3. *Validación de juicio de expertos/Teletrabajo*

N°	Experto	Aplicable
E - A	José Jorge Rodríguez Figueroa	Aplicable
E - B	Juan Miguel Pacheco Pajuelo	Aplicable
E - C	Elisa Ramirez Pinedo	Aplicable

Tabla 4. *Validación de juicio de expertos/Desempeño Laboral*

N°	Experto	Aplicable
E - D	Sonia Romero Vela	Aplicable
E - E	Henry Huamanchumo Venegas	Aplicable
E - F	Abraham Cárdenas Saavedra	Aplicable

Fiabilidad: según los autores Hernández y Mendoza (2018) mencionó que: sobre la definición más simples, la confiabilidad se refiere al grado conformidad del instrumento que se va a utilizar, dicha herramienta realmente mide a las variables que los expertos creen que se pueden medir.

Para los autores Hernández et al. (2014) enfatizan que la confianza del instrumento de medición, ya que nos permite incrementar la productividad de los resultados cuando se aplica repetidamente al mismo tema u objeto. Para proporcionar una herramienta seria, formal y confiable para verificar si un estudio se centra en consideraciones metodológicas y percepciones de la corrección del proceso de investigación, su confiabilidad puede determinar si el nivel de



significancia es alto. Para medir los resultados obtenidos, también es importante medir el nivel de resultados obtenidos en los temas considerados y adherirse a las fórmulas recomendadas para este tipo de investigación que permita avalar la confianza de los datos de los instrumentos proporcionados.

Para tales fines el instrumento fue medido con el estadígrafo del Alfa de Cronbach y que se calculó por medio del Software SPSS27. Tanto para las ambas variables, así como por cada una de las variables.

Tabla 5. Estadística de confianza

Variable(es)	Alfa de Cronbach	N de elementos
Entre las dos variables	,912	24
Teletrabajo	,847	9
Desempeño laboral	,872	15

En cuanto a la tabla 5, se muestra los resultados del Alfa de Cronbach donde se corrobora el nivel de confianza de las variables, tanto la confianza entre ambas variables como de cada una independientemente. En cada uno de los casos la fiabilidad, ya que según la comprensión del análisis del Alfa de Cronbach para afirmar la confianza el valor debe ser mayor a 0.80 y como se observó los valores cumplen la condición para reafirmar la confianza.

### 3.5. Procedimientos

Este estudio buscó profundizar el informe de investigación, en el cual se propuso mejorar la expectativa de los resultados deseados y que aporten con beneficio de información a la entidad pública (Archivo General de la Nación – AGN). Por ello, inicialmente, se buscó el consentimiento de las partes para la aplicación del estudio y la aceptación del proyecto de investigación. Luego lo conseguí para obtener una respuesta sobre la aceptación. Para ello, realizamos nuestro trabajo sobre la base de la elaboración de una ficha técnica llamada cuestionario, y la medida de alternativas a la pregunta fue el polinomio de prueba Likert. Es relevante identificar la acción a realizar y que decisión deben tomar para satisfacer mejor las necesidades de los miembros de la organización y si existe un fuerte impulso para la acción.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

En cuanto a la distinción y utilidad de cada una de las partes de los datos de información, que permitirán responder el problema planteado y por ende los objetivos del informe de investigación. Es en tal sentido, dichos resultados que han sido primero recolectados por medio de las encuestas y luego vaciadas a al programa SPSS27, para su análisis tanto descriptivo e inferencial. Cada una de las variables han sido consolidadas su respuesta, como sus dimensiones e indicadores, las tablas de frecuencia, son el análisis descriptivo para un mejor reconocimiento de la situación actual del problema en la entidad del estado, donde se ha realizado el estudio y que previamente tiene un permiso de consentimiento para realizar las encuestas, tanto para la variable “Teletrabajo y desempeño laboral en la entidad Pública del Archivo General de la Nación”.

En cuanto a la propuesta del proyecto de investigación, tuvo como herramienta de estadígrafo para el tratamiento de los datos y su análisis de la inferencia, que permite mejorar las características que corrobora a la hipótesis, donde se comparan mediante un conjunto de causas estadísticas en las que el comportamiento de las variables y medidas responde a través de la rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Sobre el informe de investigación logró cumplir con los principios que respeta los derechos de autor utilizados en cualquier investigación para administrar datos, y considere la claridad del tema de investigación y el conocimiento del tema para el trabajo de campo, qué tan bien las personas entienden el problema. La investigación se llevó a cabo de acuerdo con los parámetros de la investigación original con respeto a los autores, donde la cita se observa de acuerdo con las normas y se menciona como parte del trabajo de investigación. Atentamente, cada cita se proporcionó con una referencia al apellido del autor y al año correspondiente. En tal sentido, el informe de investigación colocó los componentes fundamentales (información documentaria, datos estadísticos, consentimiento de la entidad del estado, cumplimiento de la resolución universitaria vigentes 2023, normas APA, la similitud del turnitin, entre otros), que acreditan la ética científica aplicada para el desarrollo y culminación de la misma.

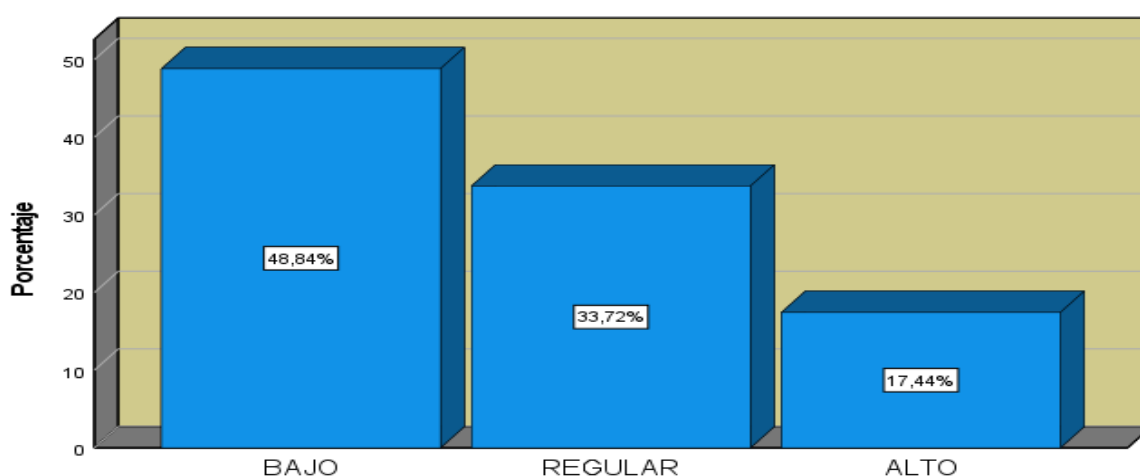
#### IV. RESULTADOS

##### - Análisis Descriptivos

Tabla 6. *Tecnologías de información y comunicación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
BAJO	42	48,8	48,8
REGULAR	29	33,7	33,7
ALTO	15	17,4	17,4
Total	86	100,0	100,0

Figura 1. *Tecnologías de información y comunicación*

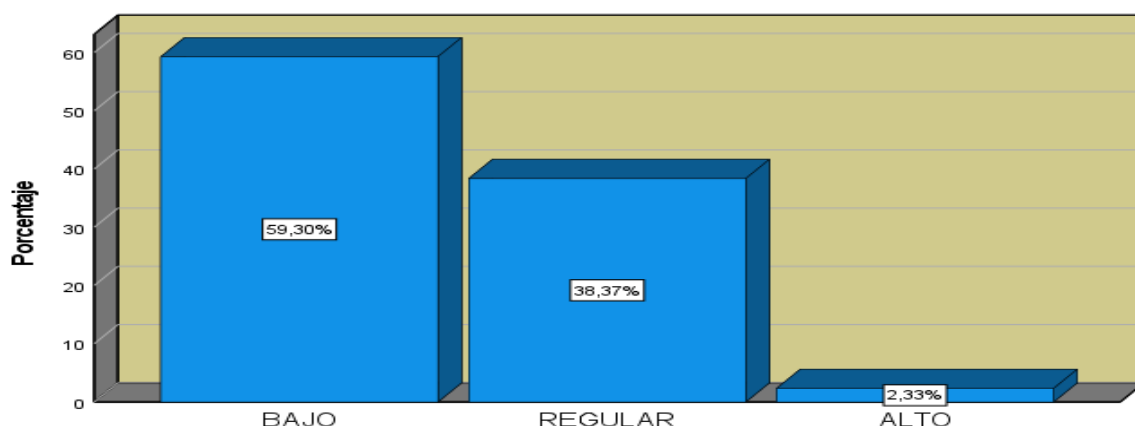


Para la tabla 6, en el cual se describe firmemente el resultado logrado en función a la dimensión de siguiente manera; el 48.8% contestaron que las *Tecnologías de información y comunicación* tiene un nivel bajo, el 33.7% contestaron regular y el 17.4% contestaron alto. Por ello, es necesario fortalecer las practicas tecnológicas en la entidad pública y que permita un mejor servicio a sus usuarios.

Tabla 7. *Desarrollo de vida la personal y profesional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
BAJO	51	59,3	59,3
REGULAR	33	38,4	38,4
ALTO	2	2,3	2,3
Total	86	100,0	100,0

Figura 2. *Desarrollo de la vida personal y profesional*

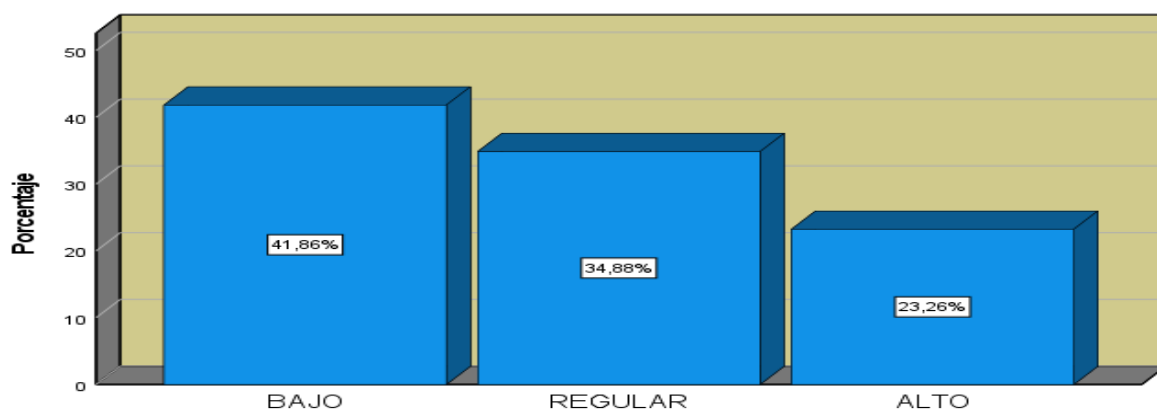


Para la tabla 7, en el cual se describe firmemente el resultado logrado en función a la dimensión de siguiente manera; el 59.3% contestaron que el *Desarrollo de la personal y profesional* tiene un nivel bajo, el 38.4% contestaron regular y el 2.3% contestaron alto. Por ello, es necesario potenciar el comportamiento organizacional que les permita ser mejores profesionales y personas de lo que ya vienen demostrando en la entidad pública y que permita un mejor servicio a sus usuarios.

Tabla 8. *Cultura organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
BAJO	36	41,9	41,9
REGULAR	30	34,9	34,9
ALTO	20	23,3	23,3
Total	86	100,0	100,0

Figura 3. *Cultura organizacional*

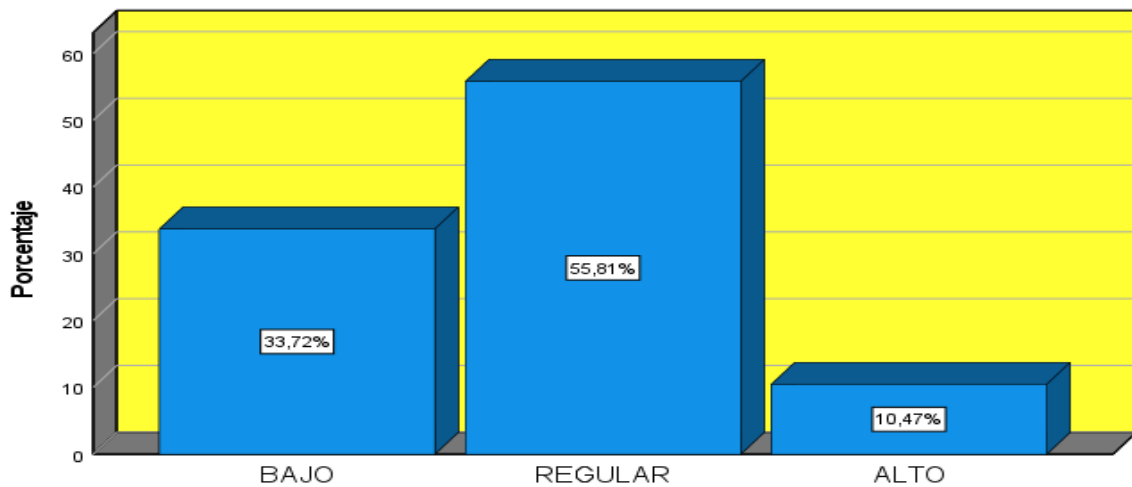


Para la tabla 8, en el cual se describe firmemente el resultado logrado en función a la dimensión de siguiente manera; el 41.9% contestaron que la *Cultura organizacional* tiene un nivel bajo, el 38.4% contestaron regular y el 2.3% contestaron alto. Por ello, es necesario potenciar las políticas labores e institucional que les permita desarrollar mejor sus actividades en la entidad pública y brindar una mejor calidad de servicio.

Tabla 9. *Teletrabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
BAJO	29	33,7	33,7
REGULAR	48	55,8	55,8
ALTO	9	10,5	10,5
Total	86	100,0	100,0

Figura 4. *Teletrabajo*

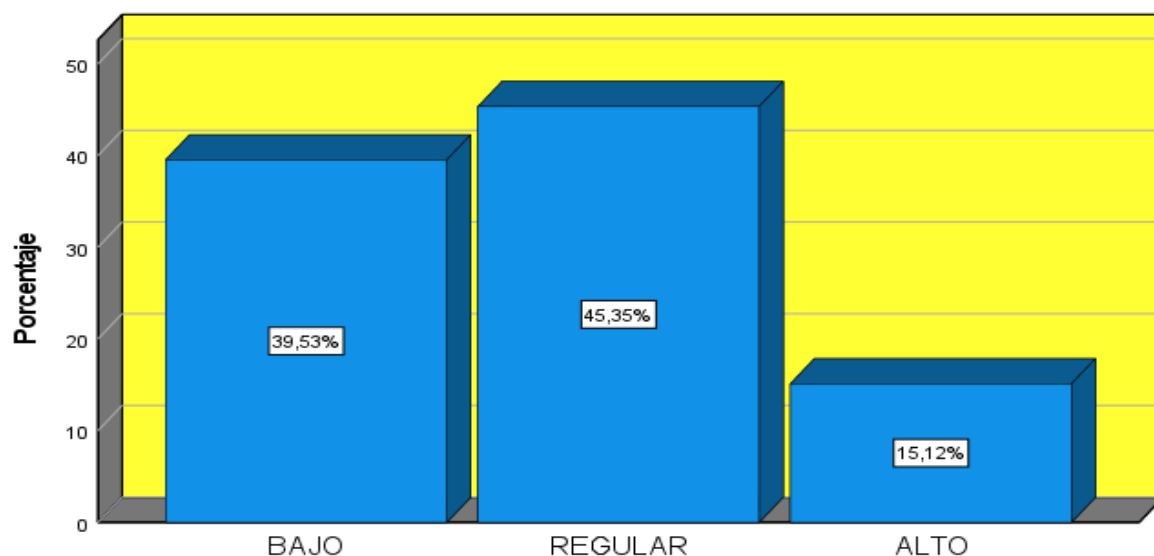


Para la tabla 9, en el cual se describe firmemente el resultado logrado en función a la variable de siguiente manera; el 33.7% contestaron que el *Teletrabajo*, tiene un nivel bajo, el 55.8% contestaron regular y el 10.47% contestaron alto. Por ello, es necesario comprometer a los colaboradores a capacitarse en el comportamiento organizacional que les permita ser mejores profesionales y personas de lo que ya son en la entidad pública y que permita un mejor servicio a sus usuarios.

Tabla 10. *Rendimiento de Tareas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
BAJO	34	39,5	39,5
REGULAR	39	45,3	45,3
ALTO	13	15,1	15,1
Total	86	100,0	100,0

Figura 5. Rendimiento de Tareas

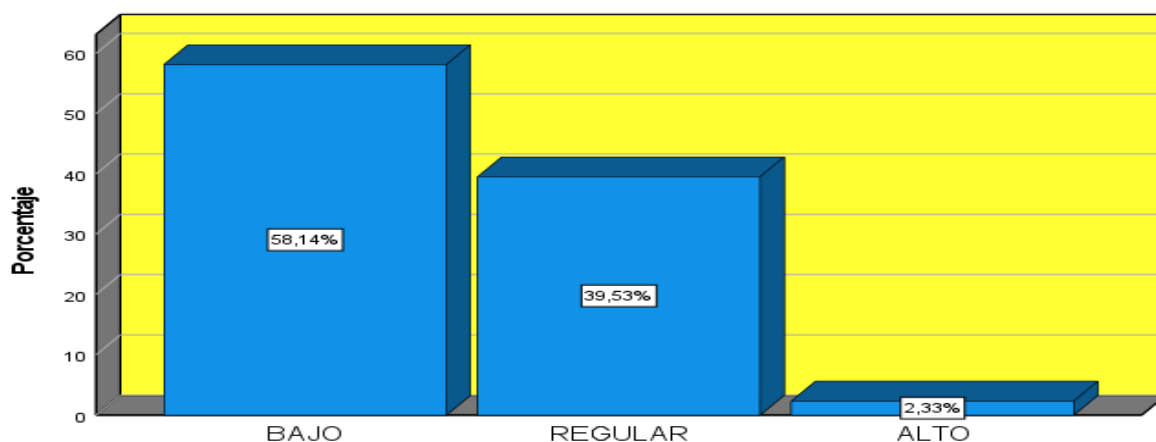


Para la tabla 10, en el cual se describe firmemente el resultado logrado en función a la dimensión de siguiente manera; el 39.5% contestaron que la *Rendimiento de Tareas* tiene un nivel bajo, el 45.3% contestaron regular y el 15.1% contestaron alto. Por ello, es necesario mejorar las habilidades de los colaboradores que les permita incrementar el nivel de actividades en la entidad pública y brindar una mejor calidad de servicio.

Tabla 11. *Rendimiento Contextual*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
BAJO	50	58,1	58,1
REGULAR	34	39,5	39,5
ALTO	2	2,3	2,3
Total	86	100,0	100,0

Figura 6. Rendimiento Contextual

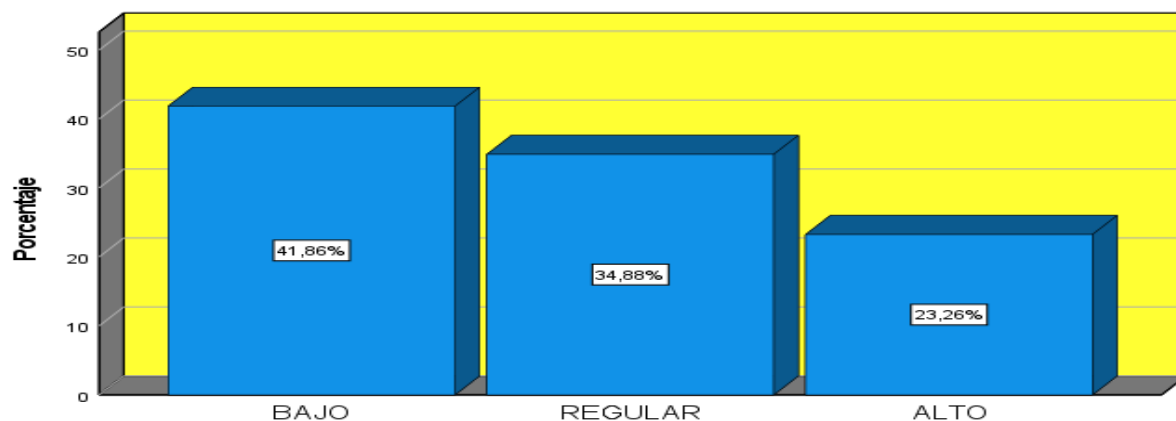


Para la tabla 11, en el cual se describe firmemente el resultado logrado en función a la dimensión de siguiente manera; el 58.1% contestaron que la *Rendimiento Contextual* tiene un nivel bajo, el 39.5% contestaron regular y el 2.3% contestaron alto. Por ende, se debe fortalecer la capacidad de respuesta laboral de los colaboradores que permita una mayor efectividad laboral en la entidad pública.

Tabla 12. *Comportamiento laboral contraproducente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
BAJO	36	41,9	41,9
REGULAR	30	34,9	34,9
ALTO	20	23,3	23,3
Total	86	100,0	100,0

Figura 7. Comportamiento laboral contraproducente

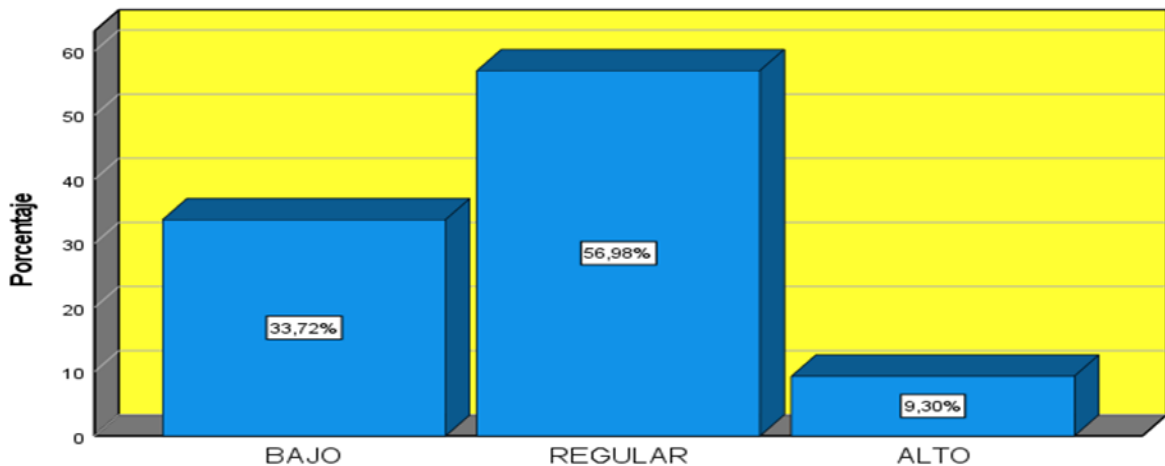


Para la tabla 12, en el cual se describe firmemente el resultado logrado en función a la dimensión de siguiente manera; el 41.8% contestaron que la *Rendimiento Contextual* tiene un nivel bajo, el 34.9% contestaron regular y el 23.3% contestaron alto. Por ello, se debe mejorar el compromiso del colaborador brinde un incremento en la productividad en la entidad pública.

Tabla 13. *Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
BAJO	29	33,7	33,7
REGULAR	49	57,0	57,0
ALTO	8	9,3	9,3
Total	86	100,0	100,0

Figura 8. Desempeño laboral



Para la tabla 13, en el cual se describe firmemente el resultado logrado en función a la variable de siguiente manera; el 33.7% contestaron que el *Desempeño laboral*, tiene un nivel bajo, el 57% contestaron regular y el 9.3% contestaron alto. Por tal motivo, es necesario potenciar las habilidades tecnológicas entidad pública que le permita mejorar el rendimiento y productividad laboral.



### - **Análisis de la Prueba de Normalidad**

A continuación, se analiza los datos recolectados de las encuestas las misma permiten determinar si existe distribución normal.

H<sub>0</sub>: No hay distribución paramétrica en los datos del estudio

H<sub>1</sub>: Si hay distribución paramétrica en los datos del estudio

Regla:

Si P valor es menor a 0.05 entonces no existe distribuciones paramétricas

Si P valor es mayor a 0.05 entonces si existe distribuciones paramétricas

Tabla 14. *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,255	86	,000
Desempeño laboral	,264	86	,000

En cuanto a la tabla 14, en el cual se expone los resultados de la prueba de distribución normal donde el P valor o Sig. < 0.05 para ambas variables; así mismo solo se toma como información válida los resultados del Kolmogorov-Smirnov por ser una muestra mayor a 30 participantes. Por lo tanto, nos indica que se cumple una distribución no paramétrica de normalidad y se decide qué se debe utilizar el estadígrafo correlacional.

### - **Prueba de correlación**

#### **Hipótesis general**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el Teletrabajo y el desempeño laboral.

H<sub>1</sub>: Si existe relación entre el Teletrabajo y el desempeño laboral.

Regla:

Si P valor es menor a 0.05 → se rechaza la hipótesis nula

Si P valor es menor a 0.05 → se acepta la hipótesis alterna

Tabla 15. *Hipótesis General*

			Teletrabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coeficiente	1,000	,933**
		Sig.	.	,000
		N	86	86
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente	,933**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	86	86

Sobre la tabla 15, se observa los resultados de la hipótesis general; donde el estadígrafo de medición es el de rho de Spearman corrobora la información y detalla el valor de la relación el cual es 0.933 (correlación positiva muy fuerte), además cuenta con un Sig. < 0.05 permitiendo confirmar y se aprueba la aceptación de la hipótesis alterna. En tal sentido, si existe relación entre las dos variables Teletrabajo y el desempeño laboral.

### Hipótesis específicas 1

H<sub>0</sub>: Las tecnologías de información y comunicación no se relacionan con el desempeño laboral.

H<sub>1</sub>: Las tecnologías de información y comunicación si se relacionan con el desempeño laboral.

Regla:

Si P valor es menor a 0.05 → se rechaza la hipótesis nula

Si P valor es menor a 0.05 → se acepta la hipótesis alterna

Tabla 16. *Hipótesis específica 1*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Tecnologías de información y comunicación	Coeficiente	,489**
		Sig.	,000
		N	86
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente	1,000
		Sig.	.
		N	86

Sobre la tabla 16, se observa los resultados de la hipótesis específica 1; donde el estadígrafo de medición es el de rho de Spearman corrobora la información y detalla el valor de la relación el cual es 0.489 (correlación positiva débil), además cuenta con un Sig. < 0.05 permitiendo confirmar y se aprueba la aceptación de la hipótesis alterna. En tal sentido, si existe relación entre dimensión tecnologías de información y comunicación y la variable desempeño laboral

## Hipótesis específicas 2

H<sub>0</sub>: El desarrollo de la vida personal y profesional no se relacionan con el desempeño laboral.

H<sub>0</sub>: El desarrollo de la vida personal y profesional si se relacionan con el desempeño laboral.

Regla:

Si P valor es menor a 0.05 → se rechaza la hipótesis nula

Si P valor es menor a 0.05 → se acepta la hipótesis alterna

Tabla 17. *Hipótesis específica 2*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Desarrollo de la vida personal y profesional	Coeficiente	,965**
		Sig.	,000
		N	86
	Desempeño laboral	Coeficiente	1,000
		Sig.	.
		N	86

Sobre la tabla 17, se observa los resultados de la hipótesis específica 2; donde el estadígrafo de medición es el de rho de Spearman corrobora la información y detalla el valor de la relación el cual es 0.965 (correlación positiva fuerte), además cuenta con un Sig. < 0.05 permitiendo confirmar y se aprueba la aceptación de la hipótesis alterna. En tal sentido, si existe relación entre la dimensión desarrollo de la vida personal y profesional y la variable desempeño laboral.

### Hipótesis específicas 3

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

H<sub>1</sub>: Si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

Regla:

Si P valor es menor a 0.05 → se rechaza la hipótesis nula

Si P valor es menor a 0.05 → se -acepta la hipótesis alterna

Tabla 18. *Hipótesis específica 3*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente	,624**
		Sig.	,000
		N	86
	Desempeño laboral	Coeficiente	1,000
		Sig.	.
		N	86

Sobre la tabla 18, se observa los resultados de la hipótesis específica 3; donde el estadígrafo de medición es el de rho de Spearman corrobora la información y detalla el valor de la relación el cual es 0.624 (correlación positiva media), además cuenta con un Sig. < 0.05 permitiendo confirmar y se aprueba la aceptación de la hipótesis alterna. En tal sentido, si existe relación entre la dimensión cultura organizacional y la variable desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

A continuación, se exponen cada uno de las discusiones donde se detalla los objetivos de la investigación y en la cual se resalta su valor e importancia científica en el sector público.

Según los resultados logrados se ha corroborado que si existe relación entre el Teletrabajo y el desempeño laboral en una entidad Pública. Donde el estadígrafo de medición es el de rho de Spearman corrobora la información, detallando que el valor correlacional positiva muy fuerte igual a 0.933 y cuenta con un Sig. < 0.05 lo cual nos permite afirmar que se acepta la hipótesis alterna y no la nula. Por ende, la gestión efectiva del teletrabajo aporta al desempeño de los colaboradores de la entidad pública.

Asimismo, la teoría base responde al objetivo general donde los autores Dávila et al. (2022) sostienen que el teletrabajo fomenta el aumento de la productividad, lo que a su vez garantiza la motivación laboral y el reconocimiento del trabajo. Asimismo, la OIT define el teletrabajo como una situación en la que el trabajo se realiza total o parcialmente en un lugar que reemplaza el lugar de trabajo físico estándar, utilizando tecnologías de la información y la comunicación a cambio de una compensación monetaria o remuneración salarial. Corroborando que la base teórica se asocia con la afirmación del objetivo relacionados entre las variables Teletrabajo y desempeño laboral en una entidad Pública.

De la misma forma se corroboro que el estudio se contrasta con los estudios previos de los autores Morán et al. (2022) quienes determinaron la relación entre el teletrabajo en la gestión del rendimiento laboral de los trabajadores peruanos durante la pandemia. Los resultados indicaron que el nivel de teletrabajo fue regular en un 41.12%, debido a debilidades como la improvisación en la coordinación de tareas. En tanto a variable rendimiento se ubicó en un nivel moderado en un 35.28%, reflejando que algunos trabajadores se vieron afectados por el COVID-19 y otras enfermedades relacionadas. En conclusión, el estudio demostró la relación entre el teletrabajo y el rendimiento de los trabajadores peruanos durante la pandemia, con resultados regulares en la dimensión de teletrabajo y moderados en la dimensión de salud y bienestar. Lo cual nos permite sentar precedentes para

generar políticas encaminadas a mejorar las condiciones del teletrabajo y fomentar nuevas líneas de investigación en este tema y con ello corroborar los resultados logrados en el presente estudio.

Así también, es importante tener en cuenta el objetivo uno, en la que se logró determinar la relación entre las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral. Teniendo como instrumento estadístico de medición a la rho de Spearman que sustenta y respalda la información, donde el valor logrado entre la dimensión y variable es una correlación positiva débil igual a 0.489, además de que el nivel Sig. < 0.05 con el cual se puede confirmar que se acepta la hipótesis alterna y la no aceptación de la hipótesis de nula. Por ende, si se capacita a los colaboradores de la entidad pública en tecnologías de información y comunicación se podrá incrementar el rendimiento laboral o efectividad institucional.

Por su parte en cuanto a la teoría que respalda el objetivo específico uno, donde se realizó una revisión literaria de la postura teórica de autores base. Quienes coinciden mencionando la importancia de las tecnologías de información y comunicación. Por ende, se corrobora con lo manifestados por los autores Graf (2020), quien mencionó que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) comprenden el intercambio de información a través de servicios como el correo electrónico, las redes sociales, los navegadores, los blogs, los sitios web y las conexiones a Internet para comunicaciones. Así también para Arias et al. (2022) fortalecen la teoría definiendo que las tecnologías de información y comunicación son parte de la integración técnica de la información y las aplicaciones en software central, middleware, repositorios y sistemas audiovisuales, que permiten a los usuarios acceder, manipular, transmitir y almacenar información. Es por ello que Hernández et al. (2014) señalaron que las tecnologías de información y comunicación, es el fortalecimiento de la convergencia de telefonías y la cobertura global sobre redes audiovisuales e informáticas transmitidas por un sistema único o línea de cable. Existe un alto incentivo económico para la interconexión de redes telefónicas, como la fibra óptica, lo que aumenta los sistemas de redes informáticas dentro de toda la estructura organizacional convirtiéndole en una organización más efectiva dentro de sus procesos de trabajo, utilizando un único sistema integrado de comunicación para distribuir y mejorar el control de la información digital que manejan las organizaciones fortaleciendo sus procesos y desarrollo de actividades.

Por su parte se contrastó con estudios previos que sostienen la importancia de las tecnologías de información y comunicación, que permiten que las organizaciones se potencien en tecnología tal como lo sustenta Quispe y Quispe (2021) el autor no pone en el contexto de la pandemia, situación que nos llevó a fortalecer los mecanismos digitales en el cumplimiento laboral. La prioridad durante la pandemia de COVID-19 fue promover la implementación de tecnología que beneficie el rendimiento laboral, la promoción y el impacto. Los resultados se centraron en el uso de medios técnicos para elaborar instrucciones de trabajo y mano de obra para la ejecución de la orden propuesta, lo que beneficiará a la organización en cuestión. La emergencia sanitaria mundial ha llevado al sector público a concluir que es necesario implementar y apoyar formas de trabajo a través de la conectividad y la innovación tecnológica, así como el uso de redes, plataformas y servicios digitales. Esto representa una nueva forma de trabajar en el contexto contemporáneo, con un enfoque claro en mejorar el desempeño de los colaboradores.

Cumpliendo con el contexto de la discusión sobre el objetivo específico tres el cual fue logrado, ya que se estableció la relación entre el desarrollo de la vida personal y profesional y el desempeño laboral en una entidad Pública. El estadígrafo de corroboración fue rho de Spearman donde se detalló la información y el valor de la correlación positiva muy fuerte de 0.965 y contó o demostró un Sig. < 0.05 el cual reafirmó la aceptación de la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis de nulidad. Por ello, es importante señalar que si se potencia o capacita con tecnología la actividad laboral los colaboradores se desarrollaran mejor tanto personalmente como profesionalmente.

Por ende, se postula el refuerzo teórico que reafirma la importancia de implementar tecnologías en las Entidades Públicas. Según la revisión literaria que fue corroborado por los autores Imbernón (2020) quien manifestó que está en función de la acción que permite mejorar las condiciones del colaborador y relacionarse con los medios que permiten el desarrollo del teletrabajo, reduciendo los procesos de comunicación y generando mejoras para los colaboradores de la organización. Para Pérez (2019) quien señaló que es el conjunto de acciones planeadas orientadas hacia el cambio y la reducción de las brechas del conocimiento. Por último, según Baquero y Cárdenas (2019) quienes lo definen

como un proceso que permite lograr resultados a lo largo del tiempo, mejorando continuamente todos los aspectos de nuestros conocimientos, habilidades, potencial, desarrollo emocional, biológico y espiritual como individuos.

Por otro lado, el sustento de los estudios previos que refuerzan la presente investigación y más aún en cuanto al objetivo específico tres y ratifica su importancia es el trabajo realizado por los autores Abilash y Siju (2021) en donde su investigación fue necesario determinar como el teletrabajo en las organizaciones en crisis, logra ayudar a los empleados a trabajar de manera más eficiente y con mayor satisfacción. Los autores plantearon factores de compromiso de los empleados y cómo esta mejora la autonomía laboral individual para controlar o moldear dinámicas profesionales relacionadas con la responsabilidad y el medio ambiente. Se encontraron que el compromiso de los empleados mejora la satisfacción laboral mejoran su profesionalismo de teletrabajo en las Entidades Públicas.

Para finalizar se analizó los resultados alcanzados para el objetivo específico tres en donde se dispuso determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una entidad Pública. Ello fue logrado por intermedio del estadígrafo rho de Spearman corrobora la información y detalla el valor de correlación positiva media de 0.624 y un Sig. < 0.05 confirmando que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis de nulidad.

Por ello, es importante reforzar los resultados con el marco teórico donde se corroboró según Millán (2021) nos mencionó es un método de expectativas y creencias compartidas hacia cada integrante de la empresa o institución. Estas expectativas, creencias y costumbres formulan normas y políticas que moldean la conducta individual y grupal dentro de toda entidad pública. Méndez (2019) refiere a la actividad, hábito laboral y actitud del colaborador como una unidad de personas que trabajan juntas y no son muy diferentes entre sí dentro de la organización, creando condiciones óptimas para alcanzar su máximo desempeño. Reyes y Moros (2019) manifestó que juega varios roles en las organizaciones: sirve para definir límites, distinguiendo a una organización de otra; permite a los colaboradores identificarse con la organización; y apoya a la cultura, comprometiendo y fortaleciendo el vínculo del colaborador en la Entidad del Estado.



## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se estableció que sí existe la relación entre el Teletrabajo y el desempeño laboral en una entidad Pública. En cuanto los resultados lo ratifican; por ende, el estadígrafo rho de Spearman reafirma la información en el cual se detalla el valor de la correlación positiva muy fuerte de 0.933 y un Sig. < 0.05 permitiendo confirmar que se acepta la hipótesis alterna entre el Teletrabajo y el desempeño laboral en una entidad Pública. Es necesario implementar políticas de teletrabajo que permita incrementar de manera positiva el desempeño laboral.

**Segunda:** Se determinó que sí existe la relación entre las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral en una entidad Pública. En cuanto los resultados lo ratifican; por ende, el estadígrafo rho de Spearman reafirma la información en el cual se detalla el valor de la correlación positiva débil de 0.489 y un Sig. < 0.05 permitiendo confirmar que se acepta la hipótesis alterna entre las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral en una entidad Pública. Es necesario capacitar sobre las tecnologías de información y comunicación que permita incrementar de manera positiva el desempeño laboral.

**Tercera:** Se determinó que si existe la relación entre el desarrollo de la vida personal y profesional y el desempeño laboral en una entidad Pública. En cuanto los resultados lo ratifican; por ende, el estadígrafo rho de Spearman reafirma la información en el cual se detalla el valor de la correlación positiva muy fuerte de 0.965 y un Sig. < 0.05 permitiendo confirmar que se acepta la hipótesis alterna entre el desarrollo de la vida personal y profesional y el desempeño laboral en una entidad Pública. Es necesario reforzar el desarrollo de la vida personal y profesional que permita incrementar positivamente el desempeño laboral.

**Cuarta:** Se determinó que si existe la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Los resultados lo ratifican; donde el estadígrafo rho de Spearman reafirma la información en el cual se detalla el valor de la correlación positiva media de 0.965 y un Sig. < 0.05 lo cual confirma que se acepta la hipótesis alterna entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una entidad Pública. Es necesario fortalecer la conducta, hábitos del trabajador que permita incrementar positivamente el desempeño laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se observó la percepción de los colaboradores que fue regular al 58% para las variables teletrabajo y desempeño respectivamente. Es así que se recomienda que la entidad Pública debe fomentar el teletrabajo ya que tiene muchas ventajas para los trabajadores y los empleadores, como una mayor productividad, una mejor armonía entre el trabajo y la vida, reducción de costos, disminución de la rotación, menos distracciones, menos cansancio en el viaje y un impacto más ecológico. Con ello se espera incrementar el rendimiento de los colaboradores.

**Segunda:** En cuanto a las Tecnologías de información y comunicación que también según los resultados descriptivos hay mucho por mejorar. Se recomienda capacitar a los colaboradores, ya que; con ello es posible conectar e integrar diferentes tecnologías para crear nuevos medios de comunicación, pues nos permite la automatización de tareas, lo que aumenta la productividad. Logrando como resultado una mayor comunicación entre diferentes departamentos, fomenta la colaboración entre divisiones y le brinda la capacidad de analizar todos los datos específicos que necesita para la toma de decisiones en la entidad pública.

**Tercera:** Sobre el desarrollo de la personal y profesional, se observó un nivel bajo; por ende, se recomienda que los colaboradores se adhieran a un crecimiento personal y profesional, lo cual le permitirá muchas ventajas para la entidad Pública. Promover incentivos financieros para los esfuerzos de los empleados, la dedicación y la responsabilidad, así como un sentimiento de aumentar el reconocimiento por parte de la entidad. Incrementa la efectividad entre equipos y el desempeño profesional, aumentando la satisfacción y la autoestima de los empleados, reduciendo el estrés, la fatiga física de los empleados y promueve la salud mental.

**Cuarta:** La cultura organizacional según los resultados logrado fue bajo por ello, se recomienda su esencial aplicación para la entidad pública, porque dirige el proceso organizacional y determina cómo se lleva a cabo. Aporta en el entorno laboral, porque promueve la colaboración y la innovación en mejorar el servicio y crece el rendimiento en atraer y retener empleados talentosos, por ende, tiene una determinada influencia en la motivación, satisfacción y efectividad en toda entidad

Pública, pues la cultura organizacional alinea las actividades en una sola y la fortalece.

## REFERENCIAS

- Abilash, K. M., & Mary Siju, N. (2021). Telecommuting: An Empirical Study on Job Performance, Job Satisfaction and Employees Commitment during Pandemic Circumstances. *Shanlax International Journal of Management*, 8(3), 1-10. <https://doi.org/10.34293/management.v8i3.3547>
- Aguilar Huevo, C. M., Jumba Correa, S., & Martínez Quispe, L. L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. <https://repositorio.esan.edu.pe///handle/20.500.12640/2394>
- Arias, J. L., Covinos, M. R. Caceres, M. R. (2022). Tecnologías de Información y Comunicación versus Upskilling y Reskilling de colaboradores públicos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890645>
- Bagley, P. L., Dalton, D. W., Eller, C. K., & Harp, N. L. (2021). Preparing students for the future of work: Lessons learned from telecommuting in public accounting. *Journal of Accounting Education*, 56, 100728. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2021.100728>
- Baquero, D. I. y Cardenas, A. F. (2019). Habilidades transversales, desarrollo personal y profesional en la docencia a través de la plataforma Habilitic. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500421&script=sci\\_arttext&tIng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500421&script=sci_arttext&tIng=en)
- Benavides, F. G., Silva-Peñaherrera, M., Benavides, F. G., & Silva-Peñaherrera, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 133-146. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.06>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides Rodríguez, A., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Cabezas, J. C. y Tarapa, R. A. (2022). El teletrabajo y el desempeño laboral en el área de tesorería del Gobierno Regional de Ayacucho, 2022. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112952/Cabezas\\_AJC-Tapara\\_VRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112952/Cabezas_AJC-Tapara_VRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ceccato, R., Baldassa, A., Rossi, R., & Gastaldi, M. (2022). Potential long-term effects of Covid-19 on telecommuting and environment: An Italian case-study. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 109, 103401. <https://doi.org/10.1016/j.trd.2022.103401>
- Chang, Y., Chien, C., & Shen, L.-F. (2021). Telecommuting during the coronavirus pandemic: Future time orientation as a mediator between proactive coping and perceived work productivity in two cultural samples. *Personality and Individual Differences*, 171, 110508. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110508>
- Davila, R. C., Agüero, E. C., Castro, L. y Vargas, A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000200402](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200402)
- Del Rosario, S. D. y Flores, M. B. (2022). El teletrabajo y el desempeño laboral en la empresa Atento sede Ate, 2021. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87649/DelRosario\\_RSD-Flores\\_CMB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87649/DelRosario_RSD-Flores_CMB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- De Valdenebro Campo, A. M. (2021). *The Relationship Between Telework, Job Performance, Work-Life Balance, and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of Covid-19*. <https://www.proquest.com/openview/612ff9115462d9c68617267e7fc0c11c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Estrada, Y. Y. (2022). El teletrabajo y el desempeño laboral del personal fiscal en una entidad pública de Lima, 2022. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98103/Estrada\\_PYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98103/Estrada_PYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fatmi, M. R. Orvin, M. M. & Thirkell, C. E. (2022). The future of telecommuting post COVID-19 pandemic. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590198222001452>
- Furugen Sanchez, J. R. (2021). El teletrabajo y el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sayan, 2021. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5303>

- Frakes, M. D. & Wasserman, M. F. (2021). Knowledge spillovers, peer effects, and telecommuting: Evidence from the U.S. Patent Office. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S004727272100061X>
- Gabini, S. y Salessi, S. (2017). Validation of the Job Performance Scale in Argentinean Workers. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505>
- Geraldo, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1609-74752022000100063](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752022000100063)
- Giménez, L. (2021). La buena digitalización no sucede sola: Requiere buenas decisiones humanas. *Banco Interamericano de Desarrollo*.
- Golden, T. & Eddleston, K. (2019). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879119301265>
- Graf, C. (2020). Tecnologías de información y comunicación (TICs). Primer paso para la implementación de TeleSalud y Telemedicina. <http://scielo.iics.una.py/pdf/rpr/v6n1/2413-4341-rpr-6-01-1.pdf>
- Imbernón, F. (2020). Desarrollo personal, profesional e institucional y formación del profesorado. algunas tendencias para el siglo X. <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/167838/1/702218.pdf>
- Kassen, M. (2017). A promising phenomenon of open data: A case study of the Chicago open data project. *Government Information Quarterly*, 30(4), 508-513. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2013.05.012>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., De Vet, H. C. W., y Van Der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- Kogus, A. Bruhova, H. Gal, A. Shiftan, Y. Vejchodská, e. & Shiftan, Y. (2022). Will COVID-19 accelerate telecommuting? A cross-country evaluation for Israel and Czechia. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0965856422002075>

- Kossek, E. E., Lautsch, B. & Eaton, S. (2022). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879105000898>
- Kuruzovich, J., Paczkowski, W. “Patch”, Golden, T. D., Goodarzi, S., & Venkatesh, V. (2021). Telecommuting and job outcomes: A moderated mediation model of system use, software quality, and social Exchange. *Information & Management*, 58(3), 103431. <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103431>
- Li, B., Xue, C., Cheng, Y., Lim, E. T. K., & Tan, C.-W. (2023). Understanding work experience in epidemic-induced telecommuting: The roles of misfit, reactance, and collaborative technologies. *Journal of Business Research*, 154, 113330. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113330>
- López-Roldan, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Recuperado de: <https://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/21845/23486>
- López, D. A. M., & Sisa, F. G. P. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *REVISTA ERUDITUS*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318>
- López Silva, J. R., & Rodríguez Granados, J. C. (2022). *Responsabilidad sociojurídica del sector privado en el teletrabajo*. <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/24278>
- López-Igual, P., & Rodríguez-Modroño, P. (2021). Factores de desigualdad entre teletrabajadores en Europa. *Revista de Economía Crítica*, 31, Article 31.
- Maizondo, F., & Hidalgo, I. (2021). Modernización y Calidad del Servicio en la Ugel N° 01, San Juan de Miraflores, Lima, 2019. *Revista en Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 61-75. <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.06>
- Marz, W. & Sen, S. (2022). Does telecommuting reduce commuting emissions?. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0095069622000997>
- Méndez, C. E. (2019). Components for the Relationship between Organizational Culture and Strategy. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-46392019000200136](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-46392019000200136)

- Millán, M. A. (2021). Cultura Organizacional en la Administración Pública. *Organizational Culture in Public Administration*. <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/229/605>
- Moirano, R., Ibarra, L., Riera, V., & Baritoli, F. (2021). Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: Un diagnóstico preliminar para la Argentina. *Escritos Contables y de Administración*, 12(1), 72-102.
- Morán, R. C. D., Agüero Corzo, E. del C., Sánchez Soto, J. M., & López Gómez, H. E. (2022). Impact of Teleworking on the Health and Well-Being of Peruvian Workers in Times of Pandemic. *Sustainability*, 14(23), Article 23. <https://doi.org/10.3390/su142315876>
- OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica*. [http://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_758007/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang-es/index.htm)
- Paredes, M. S. L. (2020). Las competencias blandas en los gerentes de proyecto de las organizaciones. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v10i1.286>
- Pérez, G. C. (2019). Aportes desde la psicología educativa para el desarrollo de los valores y ética profesional. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322019000100003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322019000100003&script=sci_arttext)
- Quaglia Peña, A., & Gutiérrez Marchán, C. F. (2020). Teletrabajo direccionado al desempeño laboral. *Universidad Nacional de Piura*. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2407>
- Quispe, A. A. y Quispe, G. A. (2021). Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/547>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., y Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Reyes, J. y Moros, H. (2019). Organizational Culture: Main Theoretical and Methodological Challenges for its Study.



[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322019000100201](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201)

- Rojas, C. J. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas\\_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Santillan, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(Extra 2), 65-76.
- Sarbu, M. (2019). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0739885917303803>
- Sarbu, M. (2022). Does telecommuting kill service innovation? *Research in Transportation Economics*, 95, 101206. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2022.101206>
- SGP. (2018). *Política nacional de modernización de la gestión pública al 2021*.
- Suarez Tapia, S. M. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas.
- Transformation numérique et vie au travail: Le rapport Mettling, (2015). <https://www.paysdelaloire.aract.fr/outil/transformation-numerique-et-vie-au-travail-le-rapport-mettling/>
- Villalobos, P. A. y Arana, C. F. (2021). Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral, Caso: Cadena de Juguería Frutix, Lima, 2021. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2687ac73-2101-45a6-9803-4192ef246e09/content>
- Ziyadin, S., Malayev, K., Fernández, I., Ismail, G., & Beyzhanova, A. (2020). Digital Modernization of the System of Public Administration: Prerogatives and Barriers. *E3S Web of Conferences*, 159(1), 1-11. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202015905003>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p style="text-align: center;"><u>Variable –</u> <b>Teletrabajo</b></p>	<p>Dávila et al. (2022) el teletrabajo potencia el aumento de la productividad, lo cual permite garantizar la motivación laboral y propicia el reconocimiento del trabajo.</p>	<p>La variable <b>teletrabajo</b> será medida a través de tres dimensiones (Tecnologías de información y comunicación - Desarrollo de la vida personal y profesional - Cultura organizacional) las mismas que serán evaluadas mediante sus indicadores respectivamente, así como sus ítems que serán materializados en 10 preguntas.</p>	<p>Tecnologías de información y comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Internet</li> <li>- Plataforma</li> <li>- Correo corporativo</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Ordinal (Likert) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Indiferente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>
			<p>Desarrollo de la vida personal y profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos</li> <li>- Experiencia</li> <li>- Gestión del cambio</li> </ul>	
			<p>Cultura organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso institucional</li> <li>- Conocimiento</li> <li>- Meta</li> </ul>	
			<p>Rendimiento de tareas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creativo para afrontar</li> <li>- Entrega en fecha</li> <li>- Contribuyen al núcleo técnico</li> </ul>	
<p style="text-align: center;"><u>Variable –</u> <b>Desempeño laboral</b></p>	<p>Koopmans et al. (2016) describe que es el comportamiento o rendimiento de la persona frente a la ejecución de sus tareas y actividades para el logro de los objetivos establecidos en la organización o institución.</p>	<p>La variable <b>Desempeño laboral</b> será medida a través de tres dimensiones (Escala de rendimiento de tareas - Escala de rendimiento contextual - Escala de comportamiento laboral contraproducente) las mismas que serán evaluadas mediante sus indicadores respectivamente, así como sus ítems que serán materializados en 10 preguntas</p>	<p>Rendimiento contextual</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad asignada</li> <li>- Experiencia</li> <li>- Habilidad</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Casi siempre 5. Siempre</p>
			<p>Comportamiento laboral contraproducente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conducta consciente</li> <li>- Conducta deliberada</li> <li>- Acciones negativas</li> </ul>	

## Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivos generales	Hipótesis general			<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Internet</li> <li>✓ Plataforma</li> <li>✓ Correo corporativo</li> </ul>	<b><u>Tipo de investigación</u></b> Básica
¿Cuál es la relación entre el Teletrabajo y el desempeño laboral en una entidad Pública, Lima – 2023?	Establecer la relación entre el Teletrabajo y el desempeño laboral en una entidad Pública, Lima – 2023	Existe relación entre el Teletrabajo y el desempeño laboral en una entidad Pública, Lima – 2023	Teletrabajo	Desarrollo de la vida personal y profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Objetivos</li> <li>✓ Experiencia</li> <li>✓ Gestión del cambio</li> </ul>	<b><u>Enfoque de la investigación</u></b> Cuantitativo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Compromiso institucional</li> <li>✓ Conocimiento</li> <li>✓ Meta</li> </ul>	<b><u>Nivel de la investigación</u></b> Descriptiva correlacional
¿Cómo las tecnologías de información y comunicación se relacionan con el desempeño laboral en una entidad Pública, Lima – 2023?	Determinar la relación entre las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral en una entidad Pública, Lima – 2023.	Las tecnologías de información y comunicación se relacionan con el desempeño laboral en una entidad Pública, Lima – 2023.				<b><u>Técnica</u></b> Encuestas
¿Cómo el desarrollo de la vida personal y profesional se relacionan con el desempeño laboral en una entidad Pública, Lima – 2023?	Establecer la relación entre el desarrollo de la vida personal y profesional y el desempeño laboral en una entidad Pública, Lima – 2023.	El desarrollo de la vida personal y profesional se relacionan con el desempeño laboral en una entidad Pública, Lima – 2023.		Rendimiento de tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Creativo para afrontar</li> <li>✓ Entrega en fecha</li> <li>✓ Contribuyen al núcleo técnico</li> </ul>	<b><u>Instrumento</u></b> Cuestionario
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una entidad Pública, Lima – 2023?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una entidad Pública, Lima – 2023.	Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una entidad Pública, Lima – 2023.	Desempeño laboral	Rendimiento contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Responsabilidad asignada</li> <li>✓ Experiencia</li> <li>✓ Habilidad</li> </ul>	<b><u>Población</u></b> 109 colaboradores
				Comportamiento laboral contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conducta consciente</li> <li>✓ Conducta deliberada</li> <li>✓ Acciones negativas</li> </ul>	<b><u>Muestra</u></b> 86 colaboradores
						<b><u>Análisis estadístico</u></b> Descriptivo (tablas y barras graficas) é inferencial (Prueba de normalidad - Rho de Spearman)

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario – Teletrabajo

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene el teletrabajo y el desempeño laboral en una Entidad Pública, Lima - 2023. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

**1: Nunca      2: Casi nunca      3: A veces      4: Casi siempre      5: Siempre**

N °	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Tecnologías de información y comunicación</b>						
1	Considera que la institución se debe preocupar para que sus colaboradores cuenten con un buen sistema internet en sus hogares.					
2	La entidad pública debe potenciar su plataforma de intranet para que el rendimiento laboral sea más efectivo.					
3	El correo corporativo de la entidad cuenta con todos los comandos de configuración ejemplo (video llamadas que graben cada sesión de trabajo, carpetas compartidas, otros).					
<b>Dimensión: Desarrollo de la vida personal y profesional</b>						
4	Considera que uno de los objetivos estratégicos de la entidad pública es fortalecer el desarrollo de la vida personal y profesional de sus colaboradores.					
5	Es importante que los colaboradores potencien su experiencia en el teletrabajo lo cual le permitirá ser más efectivo laboralmente.					
6	Cree que los colaboradores deben estar preparados a los cambios tecnológicos que le permita incrementar su rendimiento laboral.					
<b>Dimensión: Cultura Organizacional</b>						
7	Considera que a la entidad pública le cuesta comprometer a sus colaboradores					
8	Cree que el teletrabajo permite fortalecer y mejorar así sus hábitos en cuanto su conocimiento en el manejo de nuevas tecnologías.					
9	Usted considera que la aplicación de teletrabajo debe enfocarse a la meta institucional de la entidad pública					

## Cuestionario – Desempeño laboral

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene el teletrabajo y el desempeño laboral en una Entidad Pública, Lima - 2023. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

**1: Nunca      2: Casi nunca      3: A veces      4: Casi siempre      5: Siempre**

NN°	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Rendimiento de tareas</b>						
1	Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2	Tengo en cuenta los resultados que necesito alcanzar con mi trabajo					
3	Soy capaz de establecer prioridades en mi trabajo					
4	Soy capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
5	Por iniciativa propia, realizo mejoras en cualquier ámbito de mi trabajo.					
<b>Dimensión: Rendimiento contextual</b>						
6	Asumo tareas desafiantes en mi trabajo.					
7	Dedico tiempo para actualizar conocimientos sobre mi puesto de trabajo					
8	Trabajo para mantener al día mis competencias laborales					
9	Desarrollo soluciones creativas a los problemas					
10	Busco continuamente nuevos retos en mi trabajo					
<b>Dimensión: Rendimiento contextual</b>						
11	Participó activamente en reuniones laborales					
12	Me he quejado por asuntos laborales poco importantes					
13	Busco solucionar los problemas que se me presentan en el día a día en el trabajo					
14	Considero que los jefes se concentran en aspectos negativos del trabajador					
15	Converso con mis compañeros de trabajo sobre los aspectos negativos de la institución.					

## Anexo 5. Autorización de la Organización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20131370726
Archivo General de la Nación	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Jefa(e) del Área de Recursos Humanos del Archivo General de la Nación	
Nombres y Apellidos	DNI:
Sonia Jackeline Cordova Garcia	43981267

#### Consentimiento:

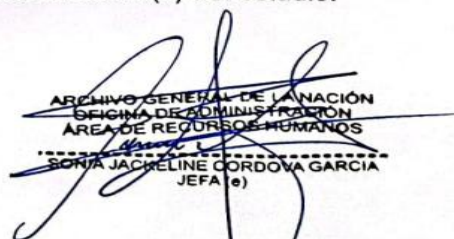
De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Teletrabajo y el Desempeño Laboral en una Entidad Pública, Lima -2023	
Nombre del Programa Académico:	
Programa Académico de Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Sara Cecilia Mosayhuate Romero	42298842

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lima 08 de junio de 2023.

Firma:

  
ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN  
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN  
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS  
SONIA JACKELINE CORDOVA GARCIA  
JEFA (e)

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 6. Matriz de Evaluación por juicio de expertos

### Variable: Teletrabajo

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Teletrabajo y el Desempeño Laboral en una Entidad Pública, Lima - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Sonia Lidia Romero Vela		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Asesor de investigación - RENACYT - Código: P0116554		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	(X)

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autora:</b>	Mosayhuate Romero, Sara Cecilia
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Administrativo
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 a 25 Minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Entidad Pública de la República del Perú
<b>Significación:</b>	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Teletrabajo	Tecnologías de información y comunicación	Graf (2020) en otras palabras, se comprende como el intercambio de información servicios de intercambio de información, como el correo electrónico, las redes sociales, los navegadores, los blogs, los sitios web y servicios, conexiones a Internet para comunicaciones, las redes telefónicas o cualquier dispositivo electrónico que soporte el intercambio de datos, forman parte de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)
	Desarrollo de la vida personal y profesional	Baquero y Cárdenas (2019) lo definen como el proceso que permite lograr resultados a lo largo del tiempo, lo que nos permite mejorar continuamente todos los aspectos de nuestros conocimientos, habilidades, potencial, desarrollo emocional, biológico y espiritual y de nosotros mismos como individuos.
	Cultura organizacional	Millán (2021) es un modelo de expectativas y creencias compartida hacia cada integrante de la empresa u institución. Dichas expectativas, creencias y costumbres formulan normas u políticas que moldean en adelante la conducta u comportamiento individual y grupal dentro de la entidad u organización.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Teletrabajo**” elaborado por Sara Cecilia Mosayhuate Romero, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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



### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** (Colocar el nombre de la dimensión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Internet	Considera que la institución se debe preocupar para que sus colaboradores cuenten con un buen sistema internet en sus hogares.	4	4	4	
Plataforma	La entidad pública debe potenciar su plataforma de intranet para que el rendimiento laboral sea más efectivo.	4	4	4	
Correo corporativo	El correo corporativo de la entidad cuenta con todos los comandos de configuración ejemplo (video llamadas que graben cada sesión de trabajo, carpetas compartidas, otros).	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** (Colocar el nombre de la dimensión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	Considera que uno de los objetivos estratégicos de la entidad pública es fortalecer el desarrollo de la vida personal y profesional de sus colaboradores.	4	4	4	
Experiencia	Es importante que los colaboradores potencien su experiencia en el teletrabajo lo cual le permitirá ser más efectivo laboralmente.	4	4	4	
Gestión del cambio	Cree que los colaboradores deben estar preparados a los cambios tecnológicos que le permita incrementar su rendimiento laboral.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** (Colocar el nombre de la dimensión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso institucional	Considera que a la entidad pública le cuesta comprometer a sus colaboradores	4	4	4	
Conocimiento	Cree que el teletrabajo permite fortalecer y mejorar así sus hábitos en cuanto su conocimiento en el manejo de nuevas tecnologías.	4	4	4	
Meta	Usted considera que la aplicación de teletrabajo debe enfocarse a la meta institucional de la entidad pública	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** si existe suficiencia en el instrumento

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Romero Vela Sonia Lidia

**Especialidad del validador:** Investigadora RENACYT - Código: P0116554

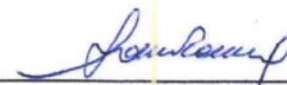
**21 de junio del 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto validador**

DNI.40117025

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Teletrabajo y el Desempeño Laboral en una Entidad Pública, Lima - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Henry I. Huamanchumo Venegas	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Dr. en ciencia Administrativas – Investigador – Autor del Libro Metodología de la Investigación en las Organizaciones	
<b>Institución donde labora:</b>	Docente en la Universidad César Vallejo y Universidad Nacional Mayor de San Marcos	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (x)

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autora:</b>	Mosayhuate Romero, Sara Cecilia
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Administrativo
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 a 25 Minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Entidad Pública de la República del Perú
<b>Significación:</b>	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Teletrabajo	Tecnologías de información y comunicación	Graf (2020) en otras palabras, se comprende como el intercambio de información servicios de intercambio de información, como el correo electrónico, las redes sociales, los navegadores, los blogs, los sitios web y servicios, conexiones a Internet para comunicaciones, las redes telefónicas o cualquier dispositivo electrónico que soporte el intercambio de datos, forman parte de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)
	Desarrollo de la vida personal y profesional	Baquero y Cárdenas (2019) lo definen como el proceso que permite lograr resultados a lo largo del tiempo, lo que nos permite mejorar continuamente todos los aspectos de nuestros conocimientos, habilidades, potencial, desarrollo emocional, biológico y espiritual y de nosotros mismos como individuos.
	Cultura organizacional	Millán (2021) es un modelo de expectativas y creencias compartida hacia cada integrante de la empresa u institución. Dichas expectativas, creencias y costumbres forman normas u políticas que moldean en adelante la conducta u comportamiento individual y grupal dentro de la entidad u organización.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Teletrabajo**” elaborado por Sara Cecilia Mosayhuate Romero, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** (Colocar el nombre de la dimensión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Internet	Considera que la institución se debe preocupar para que sus colaboradores cuenten con un buen sistema internet en sus hogares.	4	4	4	
Plataforma	La entidad pública debe potenciar su plataforma de intranet para que el rendimiento laboral sea más efectivo.	4	4	4	
Correo corporativo	El correo corporativo de la entidad cuenta con todos los comandos de configuración ejemplo (video llamadas que graben cada sesión de trabajo, carpetas compartidas, otros).	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** (Colocar el nombre de la dimensión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	Considera que uno de los objetivos estratégicos de la entidad pública es fortalecer el desarrollo de la vida personal y profesional de sus colaboradores.	4	4	4	
Experiencia	Es importante que los colaboradores potencien su experiencia en el teletrabajo lo cual le permitirá ser más efectivo laboralmente.	4	4	4	
Gestión del cambio	Cree que los colaboradores deben estar preparados a los cambios tecnológicos que le permita incrementar su rendimiento laboral.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** (Colocar el nombre de la dimensión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso institucional	Considera que a la entidad pública le cuesta comprometer a sus colaboradores	4	4	4	
Conocimiento	Cree que el teletrabajo permite fortalecer y mejorar así sus hábitos en cuanto su conocimiento en el manejo de nuevas tecnologías.	4	4	4	
Meta	Usted considera que la aplicación de teletrabajo debe enfocarse a la meta institucional de la entidad pública	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** si existe suficiencia para aplicar el instrumento

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Huamanchumo Venegas Henry Ismael

**Especialidad del validador:** Dr. en ciencia Administrativas – Investigador – Autor del Libro Metodología de la Investigación en las Organizaciones

19 de junio del 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Dr. Henry I. Huamanchumo V.**

DNI N° 17968344

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Teletrabajo y el Desempeño Laboral en una Entidad Pública, Lima - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Abraham Cárdenas Saavedra		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Dr. Administración especializado en Talento Humano – Investigador RENACYT: P0103608 y Mtro. Gestión Pública.		
<b>Institución donde labora:</b>	Docente en la Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	(X)

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autora:</b>	Mosayhuate Romero, Sara Cecilia
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Administrativo
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 a 25 Minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Entidad Pública de la República del Perú
<b>Significación:</b>	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Teletrabajo	Tecnologías de información y comunicación	Graf (2020) en otras palabras, se comprende como el intercambio de información servicios de intercambio de información, como el correo electrónico, las redes sociales, los navegadores, los blogs, los sitios web y servicios, conexiones a Internet para comunicaciones, las redes telefónicas o cualquier dispositivo electrónico que soporte el intercambio de datos, forman parte de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)
	Desarrollo de la vida personal y profesional	Baquero y Cárdenas (2019) lo definen como el proceso que permite lograr resultados a lo largo del tiempo, lo que nos permite mejorar continuamente todos los aspectos de nuestros conocimientos, habilidades, potencial, desarrollo emocional, biológico y espiritual y de nosotros mismos como individuos.
	Cultura organizacional	Millán (2021) es un modelo de expectativas y creencias compartida hacia cada integrante de la empresa u institución. Dichas expectativas, creencias y costumbres formulan normas u políticas que moldean en adelante la conducta u comportamiento individual y grupal dentro de la entidad u organización.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Teletrabajo**” elaborado por Sara Cecilia Mosayhuate Romero, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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



**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** (Colocar el nombre de la dimensión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Internet	Considera que la institución se debe preocupar para que sus colaboradores cuenten con un buen sistema internet en sus hogares.	4	4	4	
Plataforma	La entidad pública debe potenciar su plataforma de intranet para que el rendimiento laboral sea más efectivo.	4	4	4	
Correo corporativo	El correo corporativo de la entidad cuenta con todos los comandos de configuración ejemplo (video llamadas que graben cada sesión de trabajo, carpetas compartidas, otros).	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** (Colocar el nombre de la dimensión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	Considera que uno de los objetivos estratégicos de la entidad pública es fortalecer el desarrollo de la vida personal y profesional de sus colaboradores.	4	4	4	
Experiencia	Es importante que los colaboradores potencien su experiencia en el teletrabajo lo cual le permitirá ser más efectivo laboralmente.	4	4	4	
Gestión del cambio	Cree que los colaboradores deben estar preparados a los cambios tecnológicos que le permita incrementar su rendimiento laboral.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** (Colocar el nombre de la dimensión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso institucional	Considera que a la entidad pública le cuesta comprometer a sus colaboradores	4	4	4	
Conocimiento	Cree que el teletrabajo permite fortalecer y mejorar así sus hábitos en cuanto su conocimiento en el manejo de nuevas tecnologías.	4	4	4	
Meta	Usted considera que la aplicación de teletrabajo debe enfocarse a la meta institucional de la entidad pública	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable** [ x ]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Cárdenas Saavedra Abraham

**Especialidad del validador:** **Dr. Administración - Especializado en Talento Humano - Investigador**  
**RENACYT: P0103608 y Mtro. Gestión Pública**

21 de junio del 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
**Firma del Experto validador**  
DNI.40117025

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Juicio de expertos de la variable Desempeño laboral

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Teletrabajo y el Desempeño Laboral en una Entidad Pública, Lima - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Jose Jorge Rodríguez Figueroa		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Asesor de investigación - RENACYT		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años	(X)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Mosayhuate Romero, Sara Cecilia
Procedencia:	Lima
Administración:	Administrativo
Tiempo de aplicación:	15 a 25 Minutos
Ámbito de aplicación:	Entidad Pública de la República del Perú
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Rendimiento de tareas	Villalobos y Arana (2021) enfatizaron que la implicancia de los comportamientos específicos del trabajo es probablemente específica del rol y generalmente se enumeran en las descripciones del trabajo con indicadores como mantener el conocimiento actualizado, trabajar con precisión y planificar y organizar.
	Desarrollo de la vida personal y profesional	Geraldo (2022) lo definieron que toda conducta contribuye al logro de las metas organizacionales al mejorar el entorno social y psicológico. También incluye tareas fuera del alcance de las responsabilidades laborales, como iniciativa, actividad, colaboración con otros o pasión
	Cultura organizacional	Gabini y Salessi (2017) quienes afirman que es la conducta laboral con valor improductivo, donde hace referencia comportamiento negativo de los empleados dentro y fuera de la empresa que interfiere directamente con las actividades de la empresa y ocurre cuando se centran en insatisfacciones, deficiencias y aspectos que contradicen el propósito la organización.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Desempeño Laboral**” elaborado por Sara Cecilia Mosayhuate Romero, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** (Colocar el nombre de la dimensión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creativo para afrontar	Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo.	4	4	4	Aplicable
	Tengo en cuenta los resultados que necesito alcanzar con mi trabajo	4	4	4	Aplicable
Entrega en fecha	Soy capaz de establecer prioridades en mi trabajo	4	4	4	Aplicable
	Soy capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	4	4	4	Aplicable
Contribuyen al núcleo técnico	Por iniciativa propia, realizo mejoras en cualquier ámbito de mi trabajo.	4	4	4	Aplicable

- **Segunda dimensión:** (Colocar el nombre de la dimensión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad asignada	Asumo tareas desafiantes en mi trabajo.	4	4	4	Aplicable
	Dedico tiempo para actualizar conocimientos sobre mi puesto de trabajo	4	4	4	Aplicable
Experiencia	Trabajo para mantener al día mis competencias laborales	4	4	4	Aplicable
	Desarrollo soluciones creativas a los problemas	4	4	4	Aplicable
Habilidad	Busco continuamente nuevos retos en mi trabajo	4	4	4	Aplicable

- **Tercera dimensión:** (Colocar el nombre de la dimensión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acciones negativas	Participó activamente en reuniones laborales	4	4	4	Aplicable
	Me he quejado por asuntos laborales poco importantes	4	4	4	Aplicable
Acciones negativas	Busco solucionar los problemas que se me presentan en el día a día en el trabajo.	4	4	4	Aplicable
	Considero que los jefes se concentran en aspectos negativos del trabajador.	4	4	4	Aplicable
Acciones negativas	Converso con mis compañeros de trabajo sobre los aspectos negativos de la institución.	4	4	4	Aplicable

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Ninguna

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Rodríguez Figueroa José Jorge

**Especialidad del validador:** Dr. en derecho - Dr. en Administración

**17 de junio del 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



DR. RODRIGUEZ FIGUEROA JORGE  
ABOGADO CALR N° 1048  
ADMINISTRADOR CLAP 3353

**Firma del Experto validador**

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Teletrabajo y el Desempeño Laboral en una Entidad Pública, Lima - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Juan Miguel Pacheco Pajuelo		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Catedrático - Asesor en el área investigación		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Científica del Sur		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años (x)		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autora:</b>	Mosayhuate Romero, Sara Cecilia
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Administrativo
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 a 25 Minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Entidad Pública de la República del Perú
<b>Significación:</b>	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
Desempeño Laboral	Rendimiento de tareas	Villalobos y Arana (2021) enfatizaron que la implicancia de los comportamientos específicos del trabajo es probablemente específica del rol y generalmente se enumeran en las descripciones del trabajo con indicadores como mantener el conocimiento actualizado, trabajar con precisión y planificar y organizar.
	Desarrollo de la vida personal y profesional	Geraldo (2022) lo definieron que toda conducta contribuye al logro de las metas organizacionales al mejorar el entorno social y psicológico. También incluye tareas fuera del alcance de las responsabilidades laborales, como iniciativa, actividad, colaboración con otros o pasión
	Cultura organizacional	Gabini y Salessi (2017) quienes afirman que es la conducta laboral con valor improductivo, donde hace referencia comportamiento negativo de los empleados dentro y fuera de la empresa que interfiere directamente con las actividades de la empresa y ocurre cuando se centran en insatisfacciones, deficiencias y aspectos que contradicen el propósito la organización.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Desempeño Laboral**” elaborado por Sara Cecilia Mosayhuate Romero, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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



**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** (Colocar el nombre de la dimensión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creativo para afrontar	Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo.	4	4	4	Aplicable
	Tengo en cuenta los resultados que necesito alcanzar con mi trabajo	4	4	4	Aplicable
Entrega en fecha	Soy capaz de establecer prioridades en mi trabajo	4	4	4	Aplicable
	Soy capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	4	4	4	Aplicable
Contribuyen al núcleo técnico	Por iniciativa propia, realizo mejoras en cualquier ámbito de mi trabajo.	4	4	4	Aplicable

- **Segunda dimensión:** (Colocar el nombre de la dimensión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad asignada	Asumo tareas desafiantes en mi trabajo.	4	4	4	Aplicable
	Dedico tiempo para actualizar conocimientos sobre mi puesto de trabajo	4	4	4	Aplicable
Experiencia	Trabajo para mantener al día mis competencias laborales	4	4	4	Aplicable
	Desarrollo soluciones creativas a los problemas	4	4	4	Aplicable
Habilidad	Busco continuamente nuevos retos en mi trabajo	4	4	4	Aplicable

- **Tercera dimensión:** (Colocar el nombre de la dimensión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acciones negativas	Participó activamente en reuniones laborales	4	4	4	Aplicable
	Me he quejado por asuntos laborales poco importantes	4	4	4	Aplicable
Acciones negativas	Busco solucionar los problemas que se me presentan en el día a día en el trabajo.	4	4	4	Aplicable
	Considero que los jefes se concentran en aspectos negativos del trabajador.	4	4	4	Aplicable
Acciones negativas	Converso con mis compañeros de trabajo sobre los aspectos negativos de la institución.	4	4	4	Aplicable

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Aplicar las encuestas

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable** [ x ]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Pacheco Pajuelo Juan Miguel

**Especialidad del validador:** Dr. en derecho – especialista en Derecho Administrativo organizacional

**19 de junio del 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Juan Miguel Pacheco Pajuelo  
Dr. en Derecho  
CAC: 10443  
Firma del Experto validador

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Teletrabajo y el Desempeño Laboral en una Entidad Pública, Lima - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Elsa Mavila Ramírez Pinedo		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente - Asesor en investigación		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años (x)		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autora:</b>	Mosayhuate Romero, Sara Cecilia
<b>Procedencia:</b>	Lima
<b>Administración:</b>	Administrativo
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 a 25 Minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Entidad Pública de la República del Perú
<b>Significación:</b>	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Rendimiento de tareas	Villalobos y Arana (2021) enfatizaron que la implicancia de los comportamientos específicos del trabajo es probablemente específica del rol y generalmente se enumeran en las descripciones del trabajo con indicadores como mantener el conocimiento actualizado, trabajar con precisión y planificar y organizar.
	Desarrollo de la vida personal y profesional	Geraldo (2022) lo definieron que toda conducta contribuye al logro de las metas organizacionales al mejorar el entorno social y psicológico. También incluye tareas fuera del alcance de las responsabilidades laborales, como iniciativa, actividad, colaboración con otros o pasión
	Cultura organizacional	Gabini y Salessi (2017) quienes afirman que es la conducta laboral con valor improductivo, donde hace referencia comportamiento negativo de los empleados dentro y fuera de la empresa que <i>interfiere directamente</i> con las actividades de la empresa y ocurre cuando se centran en insatisfacciones, deficiencias y aspectos que contradicen el propósito la organización.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Desempeño Laboral**” elaborado por Sara Cecilia Mosayhuate Romero, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** (Colocar el nombre de la dimensión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creativo para afrontar	Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo.	4	4	4	Aplicable
	Tengo en cuenta los resultados que necesito alcanzar con mi trabajo	4	4	4	Aplicable
Entrega en fecha	Soy capaz de establecer prioridades en mi trabajo	4	4	4	Aplicable
	Soy capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	4	4	4	Aplicable
Contribuyen al núcleo técnico	Por iniciativa propia, realizo mejoras en cualquier ámbito de mi trabajo.	4	4	4	Aplicable

- **Segunda dimensión:** (Colocar el nombre de la dimensión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad asignada	Asumo tareas desafiantes en mi trabajo.	4	4	4	Aplicable
	Dedico tiempo para actualizar conocimientos sobre mi puesto de trabajo	4	4	4	Aplicable
Experiencia	Trabajo para mantener al día mis competencias laborales	4	4	4	Aplicable
	Desarrollo soluciones creativas a los problemas	4	4	4	Aplicable
Habilidad	Busco continuamente nuevos retos en mi trabajo	4	4	4	Aplicable

- **Tercera dimensión:** (Colocar el nombre de la dimensión)
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acciones negativas	Participó activamente en reuniones laborales	4	4	4	Aplicable
	Me he quejado por asuntos laborales poco importantes	4	4	4	Aplicable
Acciones negativas	Busco solucionar los problemas que se me presentan en el día a día en el trabajo.	4	4	4	Aplicable
	Considero que los jefes se concentran en aspectos negativos del trabajador.	4	4	4	Aplicable
Acciones negativas	Converso con mis compañeros de trabajo sobre los aspectos negativos de la institución.	4	4	4	Aplicable

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Aplicar las encuestas

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable** [ x ]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Ramírez Pinedo Elsa Mavila

**Especialidad del validador:** Dra. en derecho con especialidad en Derecho Administrativo

**21 de junio del 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
Elsa Ramírez Pinedo  
ABOGADA  
CASH: 904  
DIRECTORA EN DEBERO  
-----

**Firma del Experto Informante.**

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**Anexo 7: Fórmula de la Población Finita**

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n=	Tamaño de muestra buscado
N=	Tamaño de la Población
Z=	Parámetro estadístico que depende del Nivel de Confianza (NC)
e=	Error de estimación máximo aceptado
p=	Probabilidad de que ocurra el evento estudiado
q=	(1-p)=Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado.

PARAMETRO	VALOR
N	109
Z	1.96
P	50%
Q	50%
e	5%

N =	$109 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5$	86 Colaboradores
	$(109 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5$	

# Anexo 8: Base de datos del SPSS 27

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
x1	Número	8	0	Considera que la institución se debe preocupar para que sus colaboradores cuenten con un buen sistema internet en sus hogares.	(1, Totalme, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
x2	Número	8	0	La entidad pública debe potenciar su plataforma de internet para que el rendimiento laboral sea más efectivo.	(1, Totalme, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
x3	Número	8	0	El correo corporativo de la entidad cuenta con todos los comandos de configuración ejemplo todos los formatos que graben cada sesión de trabajo, carpetas compartidas.	(1, Totalme, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
x4	Número	8	0	Considera que uno de los objetivos estratégicos de la entidad pública es fortalecer el desarrollo de la vida personal y profesional de sus colaboradores.	(1, Totalme, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
x5	Número	8	0	Es importante que los colaboradores potencien su experiencia en el teletrabajo lo cual le permitirá ser más efectivo laboralmente.	(1, Totalme, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
x6	Número	8	0	Cree que los colaboradores deben estar preparados a los cambios tecnológicos que le permita incrementar su rendimiento laboral.	(1, Totalme, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
x7	Número	8	0	Considera que a la entidad pública le cuesta comprometer a sus colaboradores	(1, Totalme, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
x8	Número	8	0	Cree que el teletrabajo permite fortalecer y mejorar sus hábitos en cuanto su conocimiento en el manejo de nuevas tecnologías	(1, Totalme, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
x9	Número	8	0	Usted considera que la aplicación de teletrabajo debe enfocarse a la mesa institucional de la entidad pública	(1, Totalme, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
x10	Número	8	0	Organico mi trabajo para acabarlo a tiempo.	(1, Totalme, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
x11	Número	8	0	Tengo en cuenta los resultados que necesito alcanzar con mi trabajo	(1, Totalme, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
x12	Número	8	0	Soy capaz de establecer prioridades en mi trabajo	(1, Totalme, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
x13	Número	8	0	Soy capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente	(1, Totalme, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
x14	Número	8	0	Por iniciativa propia realizo mejoras en cualquier ámbito de mi trabajo.	(1, Totalme, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
x15	Número	8	0	Más he quedado por asuntos laborales poco importantes	(1, Totalme, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
x16	Número	8	0	Dedico tiempo para actualizar conocimientos sobre mi puesto de trabajo.	(1, Nuncal, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
x17	Número	8	0	Trabajo para mantener al día mis competencias laborales	(1, Nuncal, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
x18	Número	8	0	Desarrollo soluciones creativas a los problemas	(1, Nuncal, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
x19	Número	8	0	Busco continuamente nuevas rutas en mi trabajo	Ninguno	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
x20	Número	8	0	Participo activamente en reuniones laborales	Ninguno	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
x21	Número	8	0	Más he quedado por asuntos laborales poco importantes	Ninguno	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
x22	Número	8	0	Busco solucionar los problemas que se me presentan en el día a día en el trabajo	Ninguno	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
x23	Número	8	0	Considero que los jefes se concentran en aspectos negativos del trabajador	Ninguno	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
x24	Número	8	0	Converso con mis compañeros de trabajo sobre los aspectos negativos de la institución.	Ninguno	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
DI1	Número	8	0	Tecnologías de información y comunicación	Ninguno	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
DI2	Número	8	0	Desarrollo de la vida personal y profesional	Ninguno	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
DI3	Número	8	0	Cultura organizacional	Ninguno	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
VI	Número	8	0	Teletrabajo	Ninguno	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
DD1	Número	8	0	Rendimiento de Tareas	Ninguno	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
DD2	Número	8	0	Rendimiento Contextual	Ninguno	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
DD3	Número	8	0	Comportamiento laboral contraproducente	Ninguno	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
VD	Número	8	0	Desempeño laboral	Ninguno	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
DI1	Número	8	0	Tecnologías de información y comunicación	(1, BAJO, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
DI2	Número	8	0	Desarrollo de la vida personal y profesional	(1, BAJO, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
DI3	Número	8	0	Cultura organizacional	(1, BAJO, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
VI	Número	8	0	Teletrabajo	(1, BAJO, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
DY1	Número	8	0	Rendimiento de Tareas	(1, BAJO, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
DY2	Número	8	0	Rendimiento Contextual	(1, BAJO, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
DY3	Número	8	0	Comportamiento laboral contraproducente	(1, BAJO, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada
VY	Número	8	0	Desempeño laboral	(1, BAJO, Ninguno		4	Centro	Ordinal	Entrada

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	DI1	DI2	DI3	VI	DD1	DD2	DD3	VD	DI1	DI2	DI3	VI	DY1	DY2	DY3	VY									
1	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	14	14	13	41	22	22	24	68	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2						
2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	14	14	40	23	26	22	65	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2						
3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	13	14	14	41	22	24	23	69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
4	3	5	3	1	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	4	2	11	7	7	25	9	14	15	38	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2		
5	3	5	3	1	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	4	2	11	7	7	25	9	14	15	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
6	3	5	3	1	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	4	2	11	7	7	25	9	14	15	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
7	3	5	3	1	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	4	2	11	7	7	25	9	14	15	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
8	3	5	3	1	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	4	2	11	7	7	25	9	14	15	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
9	3	5	3	1	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	4	2	11	7	7	25	9	14	15	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
10	3	5	3	1	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	4	2	11	7	7	25	9	14	15	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	3	5	3	1	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	4	2	11	7	7	25	9	14	15	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	3	5	3	1	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	4	2	11	7	7	25	9	14	15	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	3	5	3	1	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	4	2	11	7	7	25	9	14	15	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	3	5	3	1	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	4	2	11	7	7	25	9	14	15	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	3	5	3	1	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	4	2	11	7	7	25	9	14	15	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	3	5	3	1	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	4	2	11	7	7	25	9	14	15	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	3	5	3	1	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	1	4	2	11	7	7	25	9	14	15	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	3	4	3	1	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	10	7	11	28	13	13	14	40	3	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1		
19	3	4	3	1	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	10	7	11	28	13	13	14	40	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1		
20	3	4	3	1	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	10	7	11	28	13	13	14	40	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1		
21	3	4	3	1	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	10	7	11	28	13	13	14	40	3	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1		
22	3	4	3	1	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	10	7	11	28	13	13	14	40	3	1	2	2	2	1	3	2	1	2	1			



