



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área
Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial,
La Libertad 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Valle Vargas, Monica Virginia (orcid.org/0000-0002-6805-0413)
Pinedo Valderrama, Zuly Nanelia (orcid.org/0000-0002-4438-147x)

ASESORES:

Dr. Daniel Perez, Jorge Augusto (orcid.org/0000-0002-8323-3971)
Dra. Quispe Lopez, Jenny Martha (orcid.org/0000-0001-7624-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis hijos Victor y Jazmin, quienes son mi inspiración de vida, sacrificio y anhelo para esforzarme día a día y culminar mi carrera profesional y a todos mis seres queridos que fueron mi apoyo incondicional hacia mi persona.

Valle Vargas, Mónica

A mi madre y padre, por inculcar en mi la importancia de estudiar. A mis hermanas por el estímulo de seguir adelante a cada momento. Y por ser ellas la inspiración de finalizar este proyecto.

Pinedo Valderrama, Zuly Nanelia

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme en cada paso que doy y a toda mi familia que han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas para culminar mi proyecto, y de una manera especial a mis asesores por la valiosa enseñanza

Valle Vargas, Monica

En primer lugar, quiero agradecer a DIOS. Por su amor incondicional que me llena de paz y esperanza y por haber puesto en mi camino a personas que han sido mi compañía y soporte durante todo el periodo de estudio. A mis hermanas por su amor y confianza de siempre

Pinedo Valderrama, Zuly Nanelia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO , QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023", cuyos autores son PINEDO VALDERRAMA ZULY NANELIA, VALLE VARGAS MONICA VIRGINIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 13 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO DNI: 17812596 ORCID: 0000-0002-8323-3971	Firmado electrónicamente por: JDANIELP el 13-07- 2023 23:54:14
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA DNI: 32924318 ORCID: 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL el 13- 07-2023 23:00:26

Código documento Trilce: TRI - 0590800



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, PINEDO VALDERRAMA ZULY NANELIA, VALLE VARGAS MONICA VIRGINIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
PINEDO VALDERRAMA ZULY NANELIA DNI: 42371024 ORCID: 0000-0002-4438-147x	Firmado electrónicamente por: ZPINEDOV el 19-08-2023 11:30:11
VALLE VARGAS MONICA VIRGINIA DNI: 40852010 ORCID: 0000-0002-6805-0413	Firmado electrónicamente por: MVALLEV7 el 18-08-2023 20:55:12

Código documento Trilce: INV - 1249636

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad de los Asesores.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis 13	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS.....	32

Índice de tablas

Tabla 1 Validez por juicio de experto	14
Tabla 2 Alfa de Cronbach de los instrumentos	14
Tabla 3 Nivel del teletrabajo.....	16
Tabla 4 Niveles del teletrabajo según dimensiones:.....	16
Tabla 5 <i>Nivel del desempeño laboral</i>	17
Tabla 6 Niveles del desempeño laboral según dimensiones	17
Tabla 7 Correlación entre espacio físico y la variable desempeño laboral en los colaboradores.	18
Tabla 8 Correlación entre uso y manejo de las TIC´s y la variable desempeño laboral en los colaboradores.....	18
Tabla 9 Correlación entre planificación del trabajo remoto y la variable desempeño laboral en los colaboradores.	19
Tabla 10 Correlación entre organización y la variable desempeño laboral en los colaboradores.	19
Tabla 11 Correlación entre la teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores.....	20

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023. Este estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, siendo de tipo aplicado, de alcance descriptivo correlacional y de diseño no experimental y de corte transversal. Se trabajó con una muestra censal de 40 trabajadores y se aplicaron cuestionarios, los cuales fueron sometidos a la prueba de validez y confiabilidad. Los resultados encontrados señalaron que el nivel de la variable teletrabajo fue de 37.5% considerada como bueno, mientras que el nivel de la variable desempeño laboral fue de 50.0% identificándose como regular; asimismo, las dimensiones de la variable teletrabajo se relacionaron significativamente con el desempeño laboral (Sig. 0,001 menor a 0,05). Finalmente, se concluye que la teletrabajo tuvo una correlación significativa con el desempeño laboral (Rho = 0,886, Sig. 0,001), aceptándose la H_1 , lo que significa que mejorando el teletrabajo se incrementará un mejor desempeño laboral en los trabajadores.

Palabras clave: Teletrabajo, desempeño laboral, espacio físico, colaboradores, empresa agroindustrial.

Abstract

The purpose of this research will be to determine the relationship between teleworking and job performance in employees of the Integrated Management Systems area in an agroindustrial company, La Libertad 2023. This study was developed under the quantitative approach, being of an applied type, with a descriptive correlational scope. and non-experimental and cross-sectional design. We worked with a census sample of 40 workers and questionnaires were applied, which were submitted to the validity and reliability test. The results found indicated that the level of the telework variable was 37.5% considered good, while the level of the work performance variable was 50.0%, identifying itself as regular; likewise, the dimensions of the telework variable were significantly related to job performance (Sig. 0.001 less than 0.05). Finally, it is concluded that teleworking had a significant correlation with job performance (Rho = 0.886, Sig. 0.001), accepting H_1 , which means that improving teleworking will increase the job performance of workers.

Keywords: Telecommuting, work performance, physical space, collaborators, agroindustrial company.

I. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo se define como la asistencia no física en las entidades públicas o privadas, donde las actividades laborales se realizan a través de medios de las TICs, en ausencia de un supervisor físico, y el trabajador debe realizar los deberes que se le imponen y las condiciones establecidas por el empleador (Nieves et al., 2022). El desempeño laboral es una ciencia investigada desde hace mucho tiempo, particularmente en el área de la psicología organizacional, el motivo principal que justifica la disposición de las organizaciones en el estudio tiene como objetivo la capacidad de comprender y describir los diversos elementos que impactan el desempeño y el crecimiento de una empresa (Bautista et al., 2020).

A nivel internacional, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos ([OECD], 2020) la pandemia de Covid-19 representa un riesgo global para la salud y la economía, los gobiernos implementaron medidas de distanciamiento físico, obligando a casi todas las empresas a fomentar el trabajo masivo desde casa o lo que comúnmente se conoce como teletrabajo. Esta forma de trabajar genera cambios estructurales en todas las organizaciones, cuyas consecuencias e impacto no son claros en términos de desempeño laboral y otros indicadores empresariales.

De manera similar, Gorlick (2020) señala que el teletrabajo fue una actividad importante para mantener la productividad de las compañías durante la crisis de la Covid-19. A corto plazo, el teletrabajo no ha mostrado resultados positivos en comparación con el trabajo presencial antes de la Covid-19, y las condiciones especiales que deben implementarse podrían reducir el número de personas que pueden trabajar desde casa. Por otro lado, Boeri (2020) señaló que el teletrabajo puede mejorar o dificultar el desempeño de una empresa, cuyo efecto global depende en gran medida de dos canales principales: el canal directo a través de cambios en la eficiencia de la fuerza laboral, la motivación y la creación de conocimiento. Canal Indirecto trabaja de forma remota para ayudar a reducir costos, liberando recursos para la innovación y la reestructuración para mejorar la productividad. Badia (2020) señala que los empleados reciben beneficios laborales que incentivan y/o confirman el desempeño, en gran medida la conducta de los empleados involucrados en las actividades de la organización.

La productividad de los teletrabajadores se incrementó en un 45% su calidad de vida mejoró con esto (Ministerio de Tecnologías de la información y las comunicaciones [MINTIC], 2021). El teléfono móvil, la mensajería instantánea y las videoconferencias son los medios de comunicación más populares (Valencia, 2018). Recientemente, debido a la propagación de la epidemia, las nuevas formas de telecomunicaciones han cobrado importancia entre las empresas y organizaciones peruanas; debido a las diferentes circunstancias presentadas en años anteriores, aunque regulado por la Ley N° 30036, ley de promoción de actividades empresariales a través de las telecomunicaciones (Saito, 2020).

En Perú el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) precisó que, en el sector formal privado, un total de 11,776 empresas comunicaron que al menos uno a más colaboradores realiza teletrabajo en su planilla, según cifras registradas a noviembre del 2022. El número total de empleados del sector formal es de 4.243.665 esta cifra es noviembre del 2022, indica que 3,992,322 son empleados que trabajan de forma presencial; 227,348 realizan teletrabajo y 23,988 no tienen información suficiente para ser clasificados de ninguna de las dos formas de trabajo (Gestión, 2023). Un gran porcentaje de empresas y organizaciones de la región La Libertad han decidido implementar un nuevo modelo de teletrabajo de acuerdo con sus actividades y objetivos, siguiendo las guías implementadas por las autoridades sanitarias de esta manera el desempeño laboral no se vea afectado para los colaboradores que realicen teletrabajo (Huamán, 2021).

La empresa agroindustrial en estudio está ubicada en La Libertad ofrece nuevos sistemas tecnológicos, en el área de sistemas integrados de gestión (SIG), bajo la forma de teletrabajo, cuenta con 40 empleados. Sin embargo, se ha encontrado deficiencias para desarrollar sus actividades de manera virtual, lo cual ocasiona el incumplimiento de sus actividades laborales asignadas y esto se ve reflejado en un mal desempeño laboral. La causa del problema en la empresa se da por falta de capacitación a los colaboradores sobre el teletrabajo, internet deficiente, encarecimiento de equipos técnicos y espacio físico en el hogar, asimismo su tiempo lo dedican para asuntos personales (Saito, 2020). Esto traería como consecuencia el riesgo de incumplimiento de los objetivos afectando la planificación y producción de la

empresa (Morales, 2020).

A continuación, se plantea la pregunta general de investigación: ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023?; y de manera específica: a) ¿Cuál es el nivel del teletrabajo en los colaboradores?; b) ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los colaboradores?; c) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el desempeño laboral en los colaboradores?

El presente trabajo tiene como justificación los siguientes puntos: por su conveniencia nos permitirá encontrar en la empresa mejoras en el desarrollo de teletrabajo y desempeño laboral, a *nivel social*, se ha implementado diversas medidas del distanciamiento social producido por la COVID-19, debido a ello aumentó considerablemente el teletrabajo. Esta era la forma menos utilizada antes de la covid-19 y porque no estaba muy extendida en la comunidad, pero claramente en tiempos de pandemia se sigue utilizando con mayor frecuencia. A *nivel práctico*, el teletrabajo permite a las organizaciones y empresas reducir costos, brindar formas modernas de trabajar, reducir personal, mejorar la motivación y mejorar el desempeño. A *nivel metodológico*, el objetivo del estudio es definir la relación del trabajo remoto en el desempeño laboral de las compañías agroindustriales de La Libertad, siendo este un diseño de correlación que permite la medición de variables de estudio y el establecimiento de relaciones entre ellas. Permitirá elaborar instrumentos para la recolección de información necesaria para procesarlos estadísticamente.

El objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023; y los objetivos específicos son: a) Identificar el nivel de teletrabajo en los colaboradores; b) Identificar el nivel del desempeño laboral en los empleados; ¿c) Determinar la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el desempeño laboral en los colaboradores?

Considerando la información obtenida, se planteó la siguiente hipótesis de investigación: Hi: Existe relación positiva y significativa entre el teletrabajo y el desempeño laboral en los colaboradores. Ho: No existe relación positiva y significativa entre el teletrabajo y el desempeño laboral en los colaboradores.

II. MARCO TEÓRICO

A través de la investigación, se han verificado recursos científicos nacionales e internacionales y, por lo tanto, se pueden respaldar en la base de datos como Scopus, Web of Science, Scielo, ProQuest y tesis de posgrado.

Continuando con los antecedentes de la investigación se presenta a nivel internacional, se tiene a Ramos et al. (2020) el estudio se realizó en Ecuador con el objetivo de examinar las características del teletrabajo y cómo afecta las percepciones de los individuos socialmente aislados sobre su productividad y bienestar. Realizó una investigación aplicada cuantitativa, no experimental, descriptiva, sobre una muestra de 459 individuos. Como resultado se encontró que trabajar largas horas, las habilidades personales, automotivación y habilidades organizacionales son algunos de los aspectos que afectan la productividad de acuerdo con los resultados. Como conclusión se tiene que la crisis provocada por la Pandemia hizo que el gobierno tomara medidas que afectaron las condiciones laborales, una de las cuales fue la implementación del teletrabajo para poder retomar sus actividades laborales desde su hogar; es decir el 80% de las empresas optaron por el teletrabajo.

Arpi (2018) se realizó un estudio para encontrar formas de promover el trabajo remoto en empresas privadas en Ecuador para aumentar el empleo y la productividad. Este es un modelo de investigación simple con un diseño no experimental. Según los resultados, el trabajo remoto tiene una efectividad del 75% al 80% y aumenta la productividad de los empleados. Como resultado, se puede decir que el teletrabajo afecta positivamente al desempeño laboral.

Juárez et al. (2021) investigaciones realizadas en México; su objetivo es cómo el trabajo remoto afecta la productividad, es un estudio y documento de campo cuantitativo y transversal, correlación. Los resultados preliminares muestran que los principales elementos que afectan la productividad de los trabajadores remotos son la infraestructura tecnológica, el conocimiento tecnológico y el tiempo de trabajo. Concluye que trabajar de forma remota influye la eficiencia del trabajo (Rho. 0.859, Sig. 0.000).

A nivel nacional, Aguilar et al. (2021) investigación realizada en Lima, Perú; el objetivo era encontrar las capacidades para fomentar el teletrabajo en las

organizaciones del sector privado, su población es de 350 teletrabajadores fue objeto de esta investigación aplicada, la cual utilizó un diseño no experimental y un cuestionario como instrumento. Como resultado, solo el 25% de los trabajadores realizaba su trabajo lo mejor que podía, y el 45% de ellos utilizaba el teletrabajo con regularidad. Llegan a la conclusión de que el teletrabajo forzado está asociado a un bajo desempeño laboral.

Pacheco (2021) investigó en Lima, Perú el impacto del teletrabajo en la productividad de trabajadores de operadores turísticos. Se usa metodología cuantitativa aplicada, no experimental y causal. 46 operadores turísticos conformaron la población, y la encuesta fue utilizada como el instrumento. De tal forma, hay una correlación moderada. Existe una correlación estadísticamente significativa entre el teletrabajo y la productividad de los empleados, con un p-valor inferior a 0,05.

Rojas (2020) realizó su investigación en Perú en 2020 determinar la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la Biblioteca Nacional del Perú. Tipo de investigación básica con niveles de correlación descriptivos, estimaciones transaccionales y horizontales, y métodos cuantitativos. La población fue de 196 personas y la muestra fue de 60 personas. Los resultados obtuvieron una correlación de 0,649 en el valor Rho de Spearman, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Se encontró una relación significativa entre estas dos variables.

García (2020) realizó su investigación en Perú en 2020 para aprender más sobre la eficiencia de los teletrabajadores administrativos en la industria de la construcción. El presente estudio combinó un diseño transversal descriptivo con una metodología cuantitativa. La muestra estuvo compuesta por 100 trabajadores. Los resultados indican una tendencia hacia altos niveles de desempeño laboral, lo que es consistente con la noción de que este tipo de trabajo es una opción realista para el mantenimiento de las empresas en este sector, particularmente en el área administrativa.

Dávila et al. (2022) en su estudio realizado en Perú, su objetivo fue averiguar si existe una correlación de las variables entre la productividad laboral del sector público y teletrabajo durante el tiempo de las emergencias a nivel nacional. Este estudio utilizó

un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal y de diseño no experimental. Había 130 empleados en la muestra. Se encontró una correlación positiva significativa entre productividad y teletrabajo con $r=0.790$ y $sig=0.01$. Las cualidades del teletrabajo tienen gran impacto en el rendimiento laboral.

Gutiérrez (2021), su estudio tuvo como objetivo conocer cómo el teletrabajo afectó el desempeño laboral de los empleados en una compañía durante el COVID-19, Lima 2021, a través de la creación de diseños no experimentales y enfoques cuantitativos en investigación aplicada. El 40% de los encuestados calificó el desempeño laboral como regular y el 44% cree que las políticas de teletrabajo se han implementado en un nivel medio en la empresa. El teletrabajo impacta significativamente el desempeño de los empleados con un 82.3%.

De la Cruz y Rojas (2022), su objetivo es medir la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral de los funcionarios de la Universidad Roosevelt en materia de comunicaciones en el año 2022. El estudio tiene un diseño descriptivo correlacional, no experimental. Como resultado se ha determinado que existe un bajo nivel del trabajo remoto (47%) y que el nivel del desempeño es regular (48%), según la correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,797$), el trabajo remoto se correlaciona significativamente con el desempeño laboral.

Continuando con la explicación de las teorías relacionadas con las variables en estudio. La primera variable teletrabajo, Ruppel y Harrington (1995) sustentaron la teoría organizacional como un proceso de innovación y utilizaron la teoría de la innovación para determinar las variables que influyen en el sistema de teletrabajo de una organización y el comportamiento de un gerente. Los gerentes son esenciales para adoptar e implementar el trabajo remoto. Esto se debe a que los subordinados directos de los jefes y gerentes pueden iniciar un programa de trabajo remoto, el teletrabajo cumple con la definición de innovación de la siguiente manera: Las innovaciones son ideas, productos (bienes o servicios), nuevos productos existentes y cambios significativos en los procesos, nuevas tecnologías de personas o unidades receptoras.

La segunda variable desempeño laboral basado en la teoría de Campbell, Al tratarse de una estructura multidimensional destinada a identificar los componentes de

una tarea, impulsa la necesidad de medir el desempeño del trabajo de manera integradora, lo que se considera uno de los pilares teóricos de la evaluación del desempeño de la tarea y la medida de rendimiento. Por lo tanto, para ayudarlo a diseñar una estrategia a lograr sus objetivos, los artículos describen las posibles estructuras de desempeño en todas las funciones. El modelo de desempeño laboral de Campbell evolucionó a partir de investigaciones realizadas por el ejército estadounidense en el siglo XX, que requería medidas integrales de desempeño (Campbell, Gasser, & Oswald, 1996). Cabe decir que Murphy en ese momento creó un modelo cuya estructura constaba de cuatro partes, pero no explicaba adecuadamente todas las partes a examinar Gavini (2018). Por lo tanto, al darse cuenta de que esto no es suficiente, Campbell incluyó 4 categorías, las cuales se dividen en aplicaciones relacionadas con las funciones específicas de cada trabajo y aplicaciones que dan soporte al entorno organizacional (Koopmans, 2014).

Así mismo, el teletrabajo se define como un procedimiento de trabajo moderno donde el colaborador labora fuera de la organización sin contacto físico con sus compañeros y/o jefes inmediatos, utilizando las TICs para comunicarse (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). También Rocha (2018) acota que el teletrabajo es una nueva metodología digital, en donde se utiliza las TICs para gestionar el trabajo tanto dentro como fuera de la organización. Al mismo tiempo, Lubiza (2019) señala trabajar remoto es una buena alternativa para empresas establecidas que buscan continuamente profesionales de primer nivel que creen valor. Pereda y Zapata (2019) el trabajo remoto es una forma de realizar tareas fuera de la organización mientras se aprende continuamente para mejorar y fortalecer la cultura organizacional de cada colaborador.

Romero (2019) afirma que el teletrabajo consiste en el uso de Tics para realizar tareas de manera remota dentro y fuera de una organización, siendo una forma de trabajo de la era digital. Es la adaptación obligatoria a las nuevas condiciones laborales causadas por la COVID-19.

Según Llamosas (2015) señala como dimensiones de la variable teletrabajo:(i) Espacio Físico: Se define como una zona o lugar en donde se ubican objetos y donde las personas realicen su trabajo para cumplir sus funciones, se presenta los

indicadores: a) Espacio, entorno físico en el que el cuerpo y el movimiento existen y a menudo se describen como la misma cosa; b) Mobiliario, se entiende por este el mobiliario que forma parte de una vivienda o negocio. c) Seguridad, ausencia de peligros o situaciones que puedan ocasionar daños físicos, mentales o materiales al personal en su totalidad. d) Ambiente, Lo que rodea a una persona y le afecta física y emocionalmente. (ii) Uso y manejo de las TICs: Viene hacer la aplicación y utilización de los dispositivos e instrumentos es fundamental. Sin duda, esta nueva forma de trabajar favorece la productividad y la eficiencia. Sus indicadores son: a) Celulares, Un dispositivo utilizado para la comunicación móvil. b) Equipos de cómputo, son instrumentos electrónicos en donde se almacenan, protegen y procesan información, para el acceso de los usuarios. c) Aplicaciones de software, son aplicativos y programas informáticos que ayudan a realizar una tarea o función específica. d) Acceso a internet, cualquier tipo de conexión de red en una empresa o domicilio que se utilice con fines comerciales en un momento dado. (iii) Planeación del trabajo remoto: Es necesario plantearse cómo gestionarlo y disponer de un manual que tenga en cuenta la definición funcional de cada empleado del equipo y dónde realizará su trabajo. Sus indicadores son: a) Responsabilidades, es un valor de compromiso de aquellos que estudian la moral y la ética. b) Estrategias de gestión, es la ejecución de los procesos comerciales para lograr los objetivos de la organización. c) Trabajo en equipo, La capacidad de participar activamente en el logro de un objetivo común y subordinar los intereses individuales a los objetivos del grupo. d) Cumplimiento de metas, Se refiere a la motivación y eficacia de la empresa, haciendo partícipes a los empleados de la organización del proceso de establecimiento y consecución de los objetivos. (iv) Organización: Analiza los cambios en la gestión del tiempo hacia el trabajo remoto presencial. Cuando se trabaja de forma remota, el tiempo presencial en la sede de la organización no es medible: se necesita un tipo diferente de control sobre el proceso de trabajo y los productos. Los indicadores son: a) Planificación, proceso donde se toman decisiones para alcanzar las metas trazadas. b) Funciones, todas las actividades que se realizan y cooperan regularmente para transformar insumos en productos. c) Medición de resultados, el proceso de registrar y evaluar el progreso de las actividades relacionadas con los objetivos establecidos. d) Objetivos son pasos que

seguir para alcanzar dicha meta.

Ahora, se presenta las definiciones para la variable desempeño laboral, Bouzas y Reyes (2019) define como una habilidad al desempeño de uno o más empleados que realizan sus funciones asignadas para alcanzar las metas y objetivos incrustados en la empresa, permitiendo una mayor productividad. Como nos informa Rocca (2016) los indicadores se pueden utilizar para determinar en qué medida el capital humano de una organización, desde los trabajadores hasta la gerencia, está logrando los objetivos y el desempeño establecidos, incluida la evaluación del trabajo realizado.

Davenport (2017) menciona que el desempeño laboral está determinado por la forma en que el colaborador realiza las funciones asignadas y de acuerdo con los objetivos trazados, también dependerá no solo del conocimiento teórico de sus funciones o de la experiencia adquirida, se puede medir a partir de los objetivos definidos por el área o la empresa en la que se desempeña el colaborador.

Según Ross (2016), es esencial saber administrar y gerenciar el desempeño laboral para lograr reconocimiento y satisfacción laboral a largo plazo. Sin incentivos adecuados por un buen desempeño, los empleados caen en la monotonía y la empresa no alcanza su potencial de crecimiento.

Según Robbins y Timothy (2013) está relacionado con la eficiencia demostrada por el empleado durante el desempeño del trabajo de la empresa. En otras palabras, la productividad de los empleados está relacionada con la productividad del trabajo, que debe tener como objetivo lograr resultados altos de calidad en un período corto de tiempo.

Finalmente, Gutiérrez y Solano (2020) la definen como un método de evaluación que realiza la organización para sus participantes, con base en el logro de metas, evaluación conjunta y sistemática, utilizando métodos y técnicas utilizadas en determinados aspectos.

Según Chiavenato (2019), el desempeño laboral es el nivel de realización a los empleados, medido por las actitudes y el desarrollo dentro de la organización, las habilidades, la calidad del trabajo y las relaciones interpersonales. Presentan las dimensiones del desempeño laboral: (i) compromiso institucional: se relaciona con la conducta de los colaboradores de una institución a lo largo del tiempo, dada su relación

con las normas éticas sociales, organizacionales e individuales. Sus indicadores son:

a) El conocimiento institucional, es un concepto dinámico que involucra la adquisición, estructuración y transferencia de conocimiento que encuentra vías importantes en el aprendizaje organizacional. b) Compromiso, Es cumplir con lo prometido aun ante circunstancias adversas. (ii) conocimiento del trabajo: está relacionado con la secuencia de capacitación para mejorar las habilidades y la productividad de los trabajadores. Sus indicadores son: a) Competencias, un conjunto definido y evaluado de conocimientos, actitudes, valores y habilidades interrelacionados que posibilitan un desempeño satisfactorio. b) Capacitación, consiste en una serie de actividades encaminadas a transformar el conocimiento de acuerdo con las necesidades de la empresa. (iii) la productividad laboral: es la relación entre el desempeño de un individuo en el centro de trabajo y los recursos que utilizó para lograrlo. Los indicadores son: a) Motivación, conjunto de elementos internos o externos que ayudan a determinar el comportamiento humano. b) Responsabilidad, el carácter de esa persona hace lo que tiene que hacer o promete y acepta las consecuencias de sus actos. c) Rendimiento Laboral, la relación entre los recursos producidos y utilizados, como mano de obra, materiales y energía.

III. METODOLOGÍA

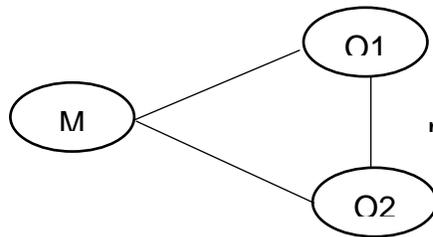
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipo aplicada y su enfoque cuantitativo Bloomfield y Fisher (2019) se dirige a resolver problemas específicos mediante la formulación de hipótesis, la recopilación y el análisis de datos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Nuestro diseño utilizado es no experimental porque no hay manipulación de las variables, es transversal porque la recopilación de datos se realiza en el mismo período de tiempo (Concytec, 2018). Su rango intenta determinar la concordancia que existe entre las dos variables, y se convierte en una correlación descriptiva (Martínez, 2018).



Donde:

M: Muestra

O1: Teletrabajo

O2: Desempeño laboral

r: Relación entre el teletrabajo y desempeño laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Teletrabajo: Es una variable cualitativa ordinal

- **Definición conceptual:**

Se define como un proceso de trabajo moderno en donde los colaboradores trabajan fuera de las oficinas de fabricación, sin contacto físico con amigos y empleadores, utilizando varios tipos de computadoras, facilidad de

comunicación (OIT, 2020).

- **Definición operacional:**

Se evaluó la variable a través de una encuesta de 16 preguntas dirigida a los colaboradores que realizan trabajo a distancia. Se han considerado cuatro dimensiones para el análisis.

- **Indicadores:**

Dimensión 1: espacio, mobiliario, seguridad y ambiente. Dimensión 2: celulares, equipo de cómputo, aplicaciones de software y acceso a internet. Dimensión 3: Responsabilidades, estrategias de gestión, trabajo en equipo y cumplimiento de metas. Dimensión 4: Planificación, funciones, medición de resultados y objetivos

- **Escala de medición**

Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:**

Se determina mediante el nivel de realización de los empleados, medido por la actitud y el desarrollo dentro de la organización, las habilidades, la calidad del trabajo y las relaciones interpersonales (Chiavenato, 2019).

- **Definición operacional:**

Se analizó la variable en tres dimensiones. Para ello se elaboró un cuestionario con 24 preguntas a los empleados que desarrollan sus funciones mediante el sistema Home office.

- **Indicadores:**

Dimensión 1: Conocimiento institucional, Compromiso. Dimensión 2: Competencias, capacitación. Dimensión 3: Motivación, Responsabilidad, rendimiento laboral.

- **Escala de medición**

Ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Toscano (2018) la localidad en estudio incluye todos los factores que definen el comportamiento y limitan el problema de investigación. Por tal motivo, se considera como población a 40 trabajadores de la empresa en estudio, siendo ésta una muestra censal.

- **Criterios de inclusión:**

Empleados que vienen laborando más de un año en el área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial.

- **Criterios de exclusión:**

Colaboradores que estuvieron de permiso o vacaciones y tengan menos de un año laborando el área Sistemas integrados de gestión en la empresa en estudio.

3.3.2. Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018) la muestra censal es aquella en la que se incluyen todas las unidades de población. Al ser una población pequeña, se tomará como muestra a la totalidad de la población.

3.3.3. Muestreo

No se aplicó ninguna técnica de muestreo.

3.3.4. Unidad de análisis

Empleados del área de sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Según Nayak y Singh (2021), técnica de encuesta utilizada para medir variables de estudio. Este modelo técnico tiene como objetivo recopilar información de un conjunto de trabajo o población.

Instrumentos de recolección de datos

El estudio usó un cuestionario con preguntas para evaluar las variables (Nayak y Singh, 2021).

Validez

Según Pandey y Pandey (2021) la validación consiste básicamente en pedir a un grupo de personas que dé su opinión sobre algo, un instrumento, un material educativo o una opinión sobre un aspecto en particular.

Los instrumentos fueron sometidos a 03 juicios de expertos aplicando los criterios de pertenencia, claridad y relevancia. (Ver anexo 04).

Tabla 1

Validez por juicio de experto

Experto	Grado	Resultado
Juan Carlos Armas Chang	Magister en Administración	Aceptable
Lucy Valery Claros Campos	Magister en Administración de Negocios	Aceptable
Tania Vanessa Colchado Cerdán	Magister en Administración de Negocios y relaciones internacionales	Aceptable

Nota. Expertos que validaron los instrumentos.

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó IBM SPSS 25, programa estadístico que mide el grado de concordancia en las respuestas a las preguntas. Luego de realizar una prueba piloto con 20 trabajadores de la empresa objeto de la investigación, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, siendo la variable trabajo remoto 0.964 y desempeño laboral 0.921, lo que indica que ambas variables son altamente confiables.

Tabla 2

Alfa de Cronbach de los instrumentos

Instrumento	Valor de Alfa	Nivel de consistencia
Teletrabajo	0.964	Alta (Anexo 06)
Desempeño Laboral	0.921	Alta (Anexo 07)

Nota. Coeficiente que mide la confiabilidad de los instrumentos.

3.5. Procedimientos

Esta información se recolecta a través de una encuesta y se obtiene la autorización correspondiente de la empresa agroindustrial La Libertad 2023. El cuestionario se basa en la puntuación de cada parámetro en una escala tipo Likert, y las preguntas van

desde "siempre" hasta "nunca". Las conclusiones para cada variable se midieron en los niveles bueno, regular y malo, donde nos permita obtener datos estadísticos a primera instancia ver la confiabilidad del instrumento y luego los resultados basados en objetivos de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó estadística descriptiva, estos incluyen resúmenes y presentaciones de datos observados en gráficos y tablas. La estadística inferencial comienza con la extracción de información de una población e incluyen el estudio de la probabilidad de éxito de diferentes soluciones a un problema para ayudar a probar hipótesis. Se usó el software SPSS 25 para calcular los coeficientes de correlación y consistencia de las variables. También se empleó Excel para procesar los resultados.

Se aplicó estadística inferencial para comparar la hipótesis, primero evaluando la normalidad con la prueba de Shapiro Wilk y luego seleccionando el correspondiente método estadístico para analizar la correlación entre las 2 variables.

Para contrastar la hipótesis se utilizó la estadística inferencial donde primero se hallará la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para de esta manera saber método estadístico que se utilizará para determinar la relación de las 2 variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos

El siguiente estudio fue diseñado de acuerdo con las normas de la Universidad César Vallejo y cumple con las normas APA-7. Se trabajo con objetividad, respeto y transparencia los lineamientos de la empresa que nos brindó la información para aplicar a nuestros instrumentos. La información recibida es confidencial y será utilizada únicamente por la Universidad.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Determinar el nivel del teletrabajo en los colaboradores del área sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023.

Tabla 3

Nivel del teletrabajo

	V1: Teletrabajo	
	n	%
Mala	11	27.50%
Regular	14	35.00%
Buena	15	37.50%
Total	40	100%

Nota. Encuesta aplicada a los empleados

Interpretación: Según la tabla 3, los empleados del área SIG en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023, opinaron en relación con el nivel del teletrabajo, con un 37.5% de nivel bueno; con un 35% de nivel regular y con un 27.5% de nivel malo.

Tabla 4

Niveles del teletrabajo según dimensiones:

	D1: Espacio físico		D2: Uso y Manejo de las TIC's		D3: Planificación del trabajo remoto		D4: Organización	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Mala	16	40.0%	13	32.5%	10	25.0%	11	27.5%
Regular	13	32.5%	15	37.5%	11	27.5%	14	35.0%
Buena	11	27.5%	12	30.0%	19	47.5%	15	37.5%
Total	40	100.00%	40	100.00%	40	100.00%	40	100.0%

Nota. Encuesta aplicada a los empleados

Interpretación: De acuerdo con los datos extraídos de la tabla 4, los empleados del área SIG en una empresa agroindustrial La Libertad 2023, denotan en la dimensión espacio físico un nivel malo del 40%; en la dimensión uso y manejo de las TICs se observa un nivel regular del 37.5%; en la dimensión planificación del trabajo se muestra un nivel de 47.5%; finalmente en la dimensión organización se encuentra con un nivel bueno del 37.5%.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel del desempeño laboral en los colaboradores del área sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023.

Tabla 5

Nivel del desempeño laboral

	V2: Desempeño laboral	
	n	%
Mala	14	35.00%
Regular	20	50.00%
Buena	6	15.00%
Total	40	100%

Nota. Encuesta aplicada a los empleados

Interpretación: Se puede observar en la tabla 5, los empleados del área SIG en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023 indicaron que el nivel de desempeño laboral es regular en un 50%; malo con un 35%, finalmente con un nivel bueno del 15%.

Tabla 6

Niveles del desempeño laboral según dimensiones

	D1: Compromiso institucional		D2: Conocimiento del trabajo		D3: Productividad	
	n	%	n	%	n	%
Mala	16	40.0%	15	30.0%	14	35.0%
Regular	15	37.5%	13	32.5%	18	45.0%
Buena	9	22.5%	12	37.5%	8	20.0%
Total	40	100.0%	40	100.0%	40	100.0%

Nota. Encuesta aplicada a los empleados

Interpretación: De acuerdo con los datos extraídos de la tabla 6, los colaboradores del área SIG en una empresa agroindustrial La Libertad 2023, denotan en el compromiso institucional con un nivel malo del 40%; en la dimensión conocimiento de trabajo se observa un nivel bueno del 37.5%; finalmente en la dimensión productividad se encuentra con un nivel regular del 45%.

Objetivo 3: Determinar la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el desempeño laboral en los colaboradores del área sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023.

Tabla 7

Correlación entre espacio físico y la variable desempeño laboral en los colaboradores.

		V2: Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	D1: Espacio Físico	Coefficiente de correlación	0,876
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Nota. Encuesta aplicada a los empleados

Interpretación: La Tabla 7 se identificó una correlación positiva fuerte con un coeficiente (Rho=0.876, Sig.) y significancia de ($p = 0.000, < 0.05$) entre la dimensión del espacio físico y la variable 2, en los empleados del área de sistemas Integrados de gestión de una empresa agroindustrial, La Libertad 2023, en el cual se hace mención que existe relación positiva directa, esto nos permite mencionar que contar con un buen ambiente mayor será el desempeño laboral.

Tabla 8

Correlación entre uso y manejo de las TIC's y la variable desempeño laboral en los colaboradores.

		V2: Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	D2: Uso y manejo de las TIC's	Coefficiente de correlación	0,745**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Nota. Encuesta aplicada a los empleados

Interpretación: La tabla 8 se observa que existe una correlación positiva alta entre la dimensión uso y manejo de las TIC's y la variable 2 (Rho=0,745), siendo esta correlación significativa (Sig.= 0,000 < 0,05), por lo tanto, la dimensión uso y manejo de las TIC's se relaciona positiva fuerte con el desempeño laboral en los empleados

del área SIG en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023.

Tabla 9

Correlación entre planificación del trabajo remoto y la variable desempeño laboral en los colaboradores.

		V2: Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	D3: Planificación del trabajo remoto	Coefficiente de correlación	0,795
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Nota. Encuesta aplicada a los empleados

Interpretación: La tabla 9 observamos que existe una correlación positiva alta entre la dimensión planificación del trabajo remoto y la variable desempeño laboral (Rho=0,795), siendo esta correlación significativa (Sig.= 0,000 < 0,05), por lo tanto, la dimensión planificación del trabajo remoto se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del área SIG en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023.

Tabla 10

Correlación entre organización y la variable desempeño laboral en los colaboradores.

		V2: Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	D4: Organización	Coefficiente de correlación	0,814
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Nota. Encuesta aplicada a los empleados

Interpretación: La tabla 10 se puede observar que existe una correlación positiva alta entre la dimensión organización y la variable 2, (Rho=0,814), siendo esta correlación significativa (Sig.= 0,000 < 0,05), por lo tanto, la dimensión organización se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores.

Objetivo general: Determinar la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023.

Tabla 11

Correlación entre la teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores.

		V2: Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	V1: Teletrabajo	Coefficiente de correlación	0,886
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Nota. Encuesta aplicada a los empleados

Interpretación: La tabla 11, se denota una correlación directa positiva fuerte entre las variables teletrabajo y desempeño laboral de los colaboradores debido al coeficiente de Rho de Spearman ($Rho=0,886$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,000 < 0,05$), ahora bien, la variable teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del área SIG en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023, dando el resultado esperado en donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, asimismo se puede mencionar que teniendo buenas condiciones para realizar el teletrabajo mayor será el desempeño laboral de los trabajadores.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación se realizó en una empresa del sector agroindustrial para poder determinar el nivel del teletrabajo y el desempeño laboral, así como también la correlación entre las dimensiones de las variables de estudio, para lo cual se establecieron tres objetivos específicos y uno general; los cuales se discuten a continuación.

Con respecto al primer objetivo específico: Identificar el nivel del teletrabajo en los colaboradores de una empresa agroindustrial, se tiene el aporte teórico de Lubiza (2019) señala trabajar remoto es una buena alternativa para empresas establecidas que buscan continuamente profesionales de primer nivel que creen valor. Según la *tabla 3*, los resultados obtenidos consideran el 37.50% de los colaboradores que el nivel del teletrabajo es bueno, el 35% es regular y el 27.50% es malo, por otro lado, las dimensiones: planificación de trabajo remoto y organización representan un nivel bueno con el 47.5% y 37.5 %, el uso y manejo de las TIC's con el 37.5% es regular, con respecto al espacio físico el 40% es malo, es donde las organizaciones deben dar prioridad a solucionarlo para que los colaboradores cumplan con sus funciones y objetivos. Los cuales no coinciden con el estudio realizado por Aguilar et al. (2021) donde tuvo como resultado que el teletrabajo en las organizaciones del sector privado, según el 25% es bajo y el 45% es regular. Así mismo no coincide con el resultado de Ramos et al. (2020) estudio sobre las características del teletrabajo en una empresa en Ecuador, identifico que trabajar largas horas afectan la productividad laboral de acuerdo con los resultados obtenidos durante la crisis provocada por la Pandemia. En la entidad estudiada el teletrabajo es vital y fundamental en donde los colaboradores deben contar con las condiciones adecuadas para cumplir con las funciones y objetivos asignados. En este sentido se puede decir de acuerdo con la *tabla 4*, el teletrabajo se ve afectado porque no cuentan con espacio físico adecuado, se encontró en un nivel malo del 40%.

Respecto al segundo objetivo específico: Identificar el nivel del desempeño laboral en los colaboradores, se tiene el aporte teórico de Gutiérrez y Solano (2020) definen

el desempeño laboral como un método de evaluación que realiza la organización a sus colaboradores, con base al logro de metas, evaluación conjunta y sistemática, empleando métodos y técnicas utilizadas en determinados aspectos. De acuerdo con los resultados encontrados en la *tabla 5*, el 50% de los colaboradores indicaron que el nivel del desempeño laboral es regular, el 35% malo y el 15% es bueno, por otro lado, las dimensiones: conocimiento del trabajo representa un nivel bueno con el 37.5, productividad con el 45% es regular, con respecto al compromiso institucional el 40% es malo, dentro de las organizaciones se debe buscar soluciones y estrategias para mejorar el nivel malo. Los resultados coinciden con la investigación De la Cruz y Rojas (2022), quien obtuvo como resultado que el nivel de trabajo remoto es bajo y los indicadores de desempeño es regular con un 51%. El nivel de la variable se sustenta en la definición de García (2020) señalando al desempeño laboral como la clave de la eficiencia para alcanzar los objetivos. En la empresa estudiada el desempeño laboral de los colaboradores es regular y este se ve afectado con la productividad de la organización, es importante tener un buen clima laboral para cumplir con los objetivos y metas trazadas en la organización lo cual le permite a la misma obtener una ventaja competitiva con su competencia.

En función al tercer objetivo específico: Determinar la relación de las dimensiones de teletrabajo y el desempeño laboral en los colaboradores; los resultados obtenidos indican que las dimensiones del teletrabajo se relacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral según las *tablas 7, 8, 9 y 10* se visualizan que el (Rho Spearman: 0.876; 0.745; 0.795; 0.814 respectivamente y todos presentan un nivel de Sig de $0.000 < 0.05$). Los cuales coinciden con la investigación realiza por Dávila et al. (2022) donde concluyó que existió una relación positiva significativa entre las variables de productividad y el teletrabajo en $r = 0.790$ y sig 0.01. Así mismo se encontró que las dimensiones del teletrabajo se relación significativamente con la variable desempeño laboral. Con Pacheco (2021) encontró como resultado que existe una correlación que es moderada. (0,672) y una significancia positiva (0,000) menor que 0.05; por lo tanto, concluye que existe una relación significativa entre teletrabajo y productividad del trabajador. Así mismo con Rojas (2020) donde sus resultados

muestran una correlación moderada con el valor Rho de Spearman de 0,649, en donde se determina que existe una relación significativa entre estas dos variables.

Según el objetivo general: Determinar la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral en los empleados; para lo cual se tiene el aporte teórico de Rocha (2018) acota que el teletrabajo es una nueva metodología digital, en donde se utiliza las TICs para gestionar el trabajo tanto dentro como fuera de la organización y Bouzas y Reyes (2019) lo definen como una habilidad al desempeño de uno o más empleados que realizan sus funciones asignadas para alcanzar las metas y objetivos incrustados en la empresa, permitiendo una mayor productividad. Según la *tabla 11*, se tiene como resultados de la investigación Rho de Spearman ($Rho=0,886$), siendo esta correlación positiva alta y una $Sig.= 0,000 < 0,05$, por lo tanto, la variable teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del área sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023. Concordando con el resultado de Juárez et al. (2021) donde concluye que trabajar de forma remota influye la eficiencia del trabajo ($Rho. 0.859$, $Sig. 0.000$). Así mismo coincide con la investigación de Gutiérrez (2021), concluyó que el teletrabajo tiene un impacto significativo en el desempeño de los empleados en el trabajo, con una tasa de impacto del 82.3%. También tiene similitud con el estudio De la Cruz y Rojas (2022), donde concluyen que el trabajo remoto está estrechamente relacionado con el desempeño laboral; debido a la correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,797$). Estos hallazgos están respaldados con los antecedentes anteriores donde también se han demostrado correlaciones positivas entre las variables de investigación. Asimismo, los aportes teóricos mencionan la importancia de brindar las facilidades a los trabajadores remotos para que puedan desempeñar bien sus tareas y lograr las metas trazadas, reflejando así un buen resultado laboral. Donde podemos mencionar la importancia de contar con un buen ambiente físico, el conocimiento y control de las tecnologías de la información y la comunicación, una buena organización y planificación a los colaboradores que realizan teletrabajo, esto les permitirá realizar sus funciones de la mejor manera y con ello cumplir los objetivos y metas que tengan un impacto positivo en la organización.

El teletrabajo permite que las labores sean realizadas fuera de la empresa, usando herramientas tecnológicas, con beneficios en modernización, avance tecnológico, evolución laboral, sostenibilidad, ambiente amigable, reducción de costos y bienestar laboral para los teletrabajadores.

El teletrabajo beneficia al colaborador al permitirle tener mayor control y equilibrio en su vida diaria, además de crear bienestar y organización en sus actividades. Los principales beneficios son la flexibilidad y el desarrollo de metas laborales individuales, mientras que las desventajas son las largas horas de trabajo y la falta de interacción con los compañeros, lo cual afecta la visibilidad del trabajo realizado.

VI. CONCLUSIONES

1. Basado en los resultados obtenidos se comprobó la relación de las variables teletrabajo y desempeño laboral, sustentado en un vínculo positivo fuerte entre ambas, con coeficiente de Rho de Spearman ($Rho=0,886$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,000 < 0,05$), es decir se acepta la hipótesis alterna, por lo que se comprobó que teniendo buenas condiciones para realizar el teletrabajo mayor será el desempeño laboral de los trabajadores.
2. El nivel del teletrabajo obtuvo una calificación del 37.5% equivalente a un estándar bueno, debido a que existe una buena planificación y organización durante la realización del teletrabajo. En conclusión, se puede inferir que el manejo de las TIC por parte del personal ha tenido muy buena aceptación, ayudando a mejorar la productividad.
3. El 50% de los colaboradores concluyen que el nivel de desempeño laboral es regular, pero el 35% muestra que es malo, finalmente el 15% menciona que es bueno. Lo cual afecta directamente los objetivos de la empresa.
4. Respecto a los resultados adquiridos indican que las dimensiones del teletrabajo (Espacio físico, Uso y manejo de las TICs, Planeación del trabajo remoto y Organización) se relacionan positiva fuerte con el desempeño laboral en los trabajadores del área sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial. (Rho Spearman: 0.876; 0.745; 0.795; 0.814 respectivamente y todos presentan un nivel de Sig de $0.000 < 0.05$), se concluye que las dimensiones del teletrabajo intervienen de manera significativa en el desempeño laboral, lo que significa que, teniendo buenas condiciones como un espacio físico, mejorando el manejo de las TIC, teniendo una buena planeación y organización el desempeño laboral será mejor.

VII. RECOMENDACIONES

Sugerir a la gerencia central de la empresa agroindustrial disponer que las áreas pertinentes ejecuten las estrategias institucionales para implementar con muebles y equipos tecnológicos adecuados, contribuyendo con el teletrabajo; asimismo generar condiciones de trabajo (clima laboral, cultura organizacional) para optimizar el desempeño laboral.

Se propone a la jefatura de gestión humana debe medir el desempeño laboral y fortalecer las habilidades blandas, como trabajo en equipo, el manejo de conflictos interpersonales, flexibilidad y adaptabilidad al cambio, y mejorar la comunicación interna, de esta manera podemos ver donde está fallando y realizar mejoras el desempeño de los colaboradores.

Proponer al jefe de gestión humana capacitar al personal en el uso efectivo de las Tics para agilizar los procesos y mejorar la comunicación y el acceso a internet. Con esto se pretende lograr un mejor manejo de las tecnologías y de esta manera desarrollar mejor sus funciones y aumentar su desempeño laboral.

Realizar talleres internos dirigidos a las jefaturas, enfocados en los canales de comunicación clave para el desempeño laboral, utilizando las redes sociales para aumentar la autonomía laboral mediante la flexibilidad en la realización de tareas por parte de los empleados. Con esto se pretende tener una comunicación más fluida entre los colaboradores y de esta manera mejorar el desempeño laboral.

A futuros investigadores estudiar el impacto del teletrabajo en empleados de empresas agroindustriales y sus vínculos con el bajo desempeño laboral, para de esta manera implementar instrumentos y métodos para mejorar el teletrabajo y de esta manera aumentar el nivel del desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Aguilar, C.; Jumba, S. y Martínez, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. [Tesis de maestría, Universidad ESAN]. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2394>
- Arpi, P. (2018). *Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6237>
- Badia, J. G. (2020). Parapets behind the pone. *Atención Primaria Practica*, 2(4–5), <https://doi.org/10.1016/j.appr.2020.100062>
- Bautista, R.; Cienfuegos, R. y David, L. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bauzas, A., & Reyes, G. (2019). *Gestión del Talento Humano*. México: IURE
- Bloomfield, J., & Fisher, M. (2019). Quantitative research design. *Journal of the Australasian Rehabilitation Nurses Association*, 22(2), 27-30. https://www.researchgate.net/publication/336308089_Quantitative_research_design
- Boeri, T. (2020). *Mitigating the work-safety trade-off*. Covid Economics: Vetted and RealTime Papers.
- Campbell, J. P., Gasser, M. B. y Oswald, F. L. (1996). *The substantive nature of job performance variability*. En K.R. Murphy (Ed). *Individual differences and behavior in organizations*. San Francisco, CA: JosseyBass
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (10. ° ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica. Disposiciones generales*. <https://cutt.ly/sMyaqXk>
- Davenport, T. (2017). *Capital Humano, creando ventajas competitivas a través de las personas*. Ediciones Gestión. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=44743>

- Dávila, R.; Agüero, E.; Castro, L. y Vargas, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista universidad y sociedad*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200402
- De la Cruz, D. y Rojas, V. (2022). *El trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12074>.
- García-Salirrosas, E.E. (2020). Desempeño del teletrabajador en el sector construcción en tiempos de Covid – 19. *Revista 593 Digital Publisher CEIT*, 5(5-1), 312-324. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.356>
- Gavini, S. (2018). *Potential predictors of job performance*. Argentina: UAI Editorial. Theseus. URI: <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-36-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gorlick, A. (2020). *The productivity pitfalls of working from home in the age of COVID-19*. Stanford News. <https://news.stanford.edu/2020/03/30/productivity-pitfalls-working-home-age-covid-19/>
- Gutiérrez, J. (2021). *Teletrabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa durante el COVID-19 Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68584/Gutierrez_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, J. y Solano, J. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. *Cuadernos de administración*. <https://revistasecauned.com/index.php/cda/article/view/3>
- Hernández-Sampiere, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación* (1st ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Huaman, V. (2021). *Influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://cutt.ly/iMyau72>

- Juárez et al. (2021). Teletrabajo y productividad en trabajadores del conocimiento. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*.
<https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/download/239/464/1131>
- Koopmans, L. (2014). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28.
doi: 10.1108/17410401311285273
- Llamosas, A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación*. DYKINSON, S.L.
- Lubiza, H. (2019). Telework: an option in the digital age. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>
- Martínez, C. (2018). *Investigación descriptiva: definición, tipos y características*. Liferder.
- Ministerio de Tecnologías de la información y las comunicaciones [MINTIC] (2021). *El Teletrabajo se consolida en Colombia con más de 122.200 trabajadores remotos*. <https://cutt.ly/pMFJX4k>
- Morales, D., Pérez, F. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *Revista ERUD ITUS*, 1(2), 53-70.
<https://doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318>
- Nayak, J., & Singh, P. (2021). *Fundamentals of research methodology problems and prospects*. SSDN Publishers & Distributors.
- Nieves, M. K., Sánchez, M. E., Mora Sánchez, N.M & González, E. X. (2022). El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3552-3568. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2483
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: guía práctica. OIT.
https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang--es/index.htm
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2020). *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?* OECD. https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era

- Pacheco, L. (2021). *Teletrabajo y productividad del trabajador de los principales operadores turísticos receptivos peruanos, 2019-2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17193>
- Pandey, P., & Pandey, M. (2021). *Research methodology tools and techniques*. Bridge Center.
- Pereda, N., & Zapata, E. (2019). Uso de tecnologías (TICS) y su incidencia en la gestión de negocios". Revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años. *Artículo de revisión, Universidad Privada del Norte*.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21563>
- Ramos, V., Ramos, C. y Tejera, E. (2020), Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*.
<https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/download/1450/1034/4657>
- Robbins, S. y Timothy, A. (2013), *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson. México.
- Rocca, A (2016). *Herramientas para la evaluación del desempeño del personal*. La Plata
- Rocha, C. T. M. da, & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cuadernos EBAPÉ.BR*, 16(1), 152-162,
<https://doi.org/10.1590/1679-395154516>.
- Rojas, C. (2020). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992>
- Romero, A. (2019). Trabajo, género y nuevas tecnologías: algunas consideraciones. IUSLabor. *Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2019, n.º 1, pp. 210-32,
<https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.01.04>
- Ross, D. (2016). *Administración de personal y del desempeño* (Primera ed.). Trillas, S.A. de C.V.
- Ruppel, C. Y Harrington, S. (1995): Telework: An innovation where nobody is getting on the band-wagon. *Database*, vol. 26 nº 2 y 3, pp. 87-104.
- Saito, F. (2020). *Teletrabajo: una forma de mantener la productividad laboral*. Diario

Gestión.

- Toscano, F. (2018). *Metodología de la investigación. Guía práctica con las preguntas más frecuentes en la elaboración de una tesis en derecho*. En Books. Editorial Universidad Externado de Colombia. <https://ideas.repec.org/b/ext/derech/988.html>.
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. IUS. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, vol. 12, núm. 41, pp. 203-226. <https://cutt.ly/KMya6Rw>

ANEXOS

Anexo 01. Tabla 12 Matriz de operacionalización de variables

Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023.

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Teletrabajo	Se define como un proceso de trabajo moderno donde el propio trabajador trabaja fuera de la oficina de producción normal, sin contacto físico con amigos y empleadores, utilizando varios tipos de computadoras, facilidad de comunicación (OIT, 2020)	La variable fue analizada mediante la aplicación de un cuestionario con 16 preguntas a colaboradores que realizan teletrabajo. Para su análisis se ha considerado cuatro dimensiones: espacio físico, TIC, planificación del trabajo y organización.	Espacio físico	Espacio	Ordinal
				Mobiliario	
				Seguridad	
				Ambiente	
			Uso y manejo de las TICs	Celulares	
				Equipos de computo	
				Aplicaciones de software	
			Planeación del trabajo remoto	Acceso a internet	
				Responsabilidades	
				Estrategias de gestión	
	Trabajo en equipo				

				Cumplimiento de metas	
			Organización	Planificación	
				Funciones	
				Medición de resultados	
				Objetivos	
Desempeño Laboral	Chiavenato (2019) el desempeño laboral es el nivel de realización de los empleados, medido por la actitud y el desarrollo dentro de la organización, las habilidades, la calidad del trabajo y las relaciones interpersonales.	La variable fue analizada a través de tres dimensiones. Para ello, se elaboró 24 preguntas en un cuestionario, las cuales se aplicaron a los colaboradores de la empresa que realizan sus funciones mediante el sistema de teletrabajo.	Compromiso institucional	Conocimiento institucional	Ordinal
				Compromiso	
			Conocimiento del trabajo	Competencias	
				Capacitación	
			Productividad	Motivación	
				Responsabilidad	
Rendimiento Laboral					

Anexo 2: Tabla 13 Matriz consistencia

Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Pregunta general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023?</p> <p>Preguntas específicas:</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel del teletrabajo en los colaboradores?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los colaboradores?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el desempeño laboral en los colaboradores?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Identificar el nivel de teletrabajo en los colaboradores.</p> <p>b) Identificar el nivel del desempeño laboral en los colaboradores.</p> <p>c) Determinar la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el desempeño laboral en los colaboradores.</p>	<p>Hi:</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre el teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores</p> <p>Ho:</p> <p>No existe relación positiva y significativa entre el teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores</p>	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental Transversal</p> <p>Población: 40 colaboradores</p> <p>Muestra: Censal</p> <p>Muestreo: Probabilístico</p>

			<p>Técnica e instrumento: La encuesta</p> <p>Análisis de datos: SPSS versión 26, y el software Excel</p>
--	--	--	--

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para la variable Teletrabajo

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del programa de Formación para adultos de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en **forma voluntaria**; SÍ () NO () **doy mi consentimiento para participar en la investigación** que tiene como título: Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo **manteniendo mi anonimato**.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
	5	4	3	2	1
Dimensión 1: Espacio físico					
1. Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente.					
2. Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente					
3. Considera que tiene las condiciones ergonómicas y de seguridad para desarrollar sus actividades laborales desde casa					

4. Considera que tiene un ambiente adecuado (ruidos) para desarrollar sus actividades laborales					
DIMENSIÓN 2: Uso y manejo de las TICs					
5. Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, impresora) necesario para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales					
6. Considera que cuentan con celulares óptimos para el desarrollo de sus funciones.					
7. Considera que su conectividad a Internet es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales					
8. Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, WhatsApp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo					
DIMENSIÓN 3: Planificación del trabajo remoto					
9. Considera que la empresa aplicó estrategias de gestión para el trabajo remoto.					
10. Considera que la empresa realizó una correcta definición de líderes para la planificación del trabajo remoto					
11. Considera que la empresa mide los resultados de las funciones del trabajo remoto					
12. Considera que la planificación facilitó el trabajo en equipo entre los colaboradores de la organización para el trabajo remoto					
DIMENSIÓN 4: Organización					
13. Considera que las jefaturas asignan adecuadamente las responsabilidades que tiene que cumplir cada colaborador.					

14. Considera que las jefaturas asignan adecuadamente las actividades y funciones a realizar en su horario laboral					
15. Considera que las jefaturas evalúan el cumplimiento de sus objetivos en función a los de la organización.					
16. Considera que las jefaturas miden los resultados obtenidos a través de indicadores para cada uno de los colaboradores.					

¡Muchas gracias por su participación!

Cuestionario para la variable Desempeño laboral

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del programa de Formación para adultos de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en **forma voluntaria**; Sí () NO () **do yo mi consentimiento para participar en la investigación** que tiene como título: Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo **manteniendo mi anonimato**.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 1: Compromiso institucional					
1. Se identifica con la misión empresarial					
2. Se identifica con los valores de la empresa					
3. Considera que los trabajadores están comprometidos con la misión de la empresa					
4. Tiene conocimiento del código de ética de la empresa					
5. Entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña.					
6. Considera que va más allá de las expectativas de su cargo.					

7. Participa voluntariamente de las actividades que le participa la empresa					
DIMENSIÓN 2: Conocimiento del trabajo					
8. Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo.					
9. Conoce bien las funciones de su cargo.					
10. Promueve el cumplimiento de los protocolos de gestión de las actividades asignadas					
11. Promueve mejoras en las actividades de acuerdo con su experiencia					
12. Considera que la empresa realiza capacitaciones para fortalecer los conocimientos de los colaboradores					
13. Considera que las capacitaciones están de acuerdo con el desempeño de sus funciones.					
14. Considera que el tiempo del desarrollo de las capacitaciones es suficiente.					
15. Siempre participan de las capacitaciones los colaboradores					
DIMENSIÓN 3: Productividad					
16. Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas.					
17. Ayuda a sus compañeros cuando requieren su apoyo.					
18. Considera que participa de la planificación de las actividades de su área o dirección.					
19. Considera que su trabajo remoto es importante como parte del equipo de trabajo					
20. Considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral					

21. Considera que trabaja bien, aunque no lo estén supervisando.					
22. Considera que es diligente al realizar su trabajo y entrega de los productos encomendados					
23. Considera que el uso de las TIC es muy importante como indicador para medir el rendimiento laboral					
24. Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente					

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 04: Modelo de Consentimiento y/o asentamiento informado, formato UCV.

Anexo 1.

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas Integrados de Gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2022.

Investigador principal: Valle Vargas, Mónica Virginia y Pinedo Valderrama, Zuly Nanelia

Docentes Asesores: Dr. Daniel Pérez, Jorge Augusto al correo electrónico jdanielp@ucvvirtual.edu.pe y Dra. Quispe López, Jenny Martha al correo electrónico jmquispel@ucvvirtual.edu.pe

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas Integrados de Gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2022, cuyo propósito es: Determinar la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2022. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución [**nombre de la institución**] **si ha autorizado explícitamente el uso del nombre en anexo 2**).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código;

luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.

2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 20 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De deseárselo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docentes Asesores: Dr. Daniel Pérez, Jorge Augusto al correo electrónico jdanielp@ucvvirtual.edu.pe y Dra. Quispe López, Jenny Martha al correo electrónico jmquispel@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de (etica-administracion@ucv.edu.pe).

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Anexo 5: Matriz de evaluación por juicio de expertos

Validación de la variable teletrabajo

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas Integrados de Gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2022. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	TELETRABAJO
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del teletrabajo
Nombres y apellidos del experto	JUAN CARLOS ARMAS CHANG
Documento de identidad	18137231
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	988892384
Firma	 Lic. Armas Chang Juan CLAD 18231
Fecha	07 / 11 / 2022

Nombre del instrumento	TELETRABAJO
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del teletrabajo
Nombres y apellidos del experto	Lucy Valery Claros Campos
Documento de identidad	41019479
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	949370000
Firma	
Fecha	07/11/2022

Nombre del instrumento	TELETRABAJO
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del teletrabajo
Nombres y apellidos del experto	Tania Vanessa Colchado Cerdán
Documento de identidad	18143923
Años de experiencia en el área	21
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios y relaciones internacionales
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	964430296
Firma	
Fecha	07/11/2022

Calculadora - V Aiken variable teletrabajo

V-Aiken

INSTRUCCIONES

Para ser llenado por el investigador

1. Ingrese el valor de "1" en los casilleros verdes en caso de que el evaluador (Ei) esté "de acuerdo" con el ítem. En caso que el validador esté "en desacuerdo" con el ítem, coloque "0".
2. Este formato evalúa 4 criterios: Suficiencia, Claridad, Coherencia y Relevancia.
3. Se puede analizar hasta 50 ítems.
4. Utilice el formato de validación en *Recursos para Investigar* (Clementina) y traslade la información recopilada en dicho formato.

Nota: Para investigaciones de pregrado basta con 3 validadores.
De ser necesario, puede llenar hasta con las evaluaciones de 5 especialistas.

Criterio: SUFICIENCIA								
Item	Evaluador					V-Aiken	Escala	
	E1	E2	E3	E4	E5			
1	1	1	1			1.00	Fuerte	
2	1	1	1			1.00	Fuerte	
3	1	1	1			1.00	Fuerte	
4	1	1	1			1.00	Fuerte	
5	1	1	1			1.00	Fuerte	
6	1	1	1			1.00	Fuerte	
7	1	1	1			1.00	Fuerte	
8	1	1	1			1.00	Fuerte	
9	1	1	1			1.00	Fuerte	
10	1	1	1			1.00	Fuerte	
11	1	1	1			1.00	Fuerte	
12	1	1	1			1.00	Fuerte	
13	1	1	1			1.00	Fuerte	
14	1	1	1			1.00	Fuerte	
15	1	1	1			1.00	Fuerte	
16	1	1	1			1.00	Fuerte	

Criterio: CLARIDAD								
Item	Evaluador					V-Aiken	Escala	
	E1	E2	E3	E4	E5			
1	1	1	1			1.00	Fuerte	
2	1	1	1			1.00	Fuerte	
3	1	1	1			1.00	Fuerte	
4	1	1	1			1.00	Fuerte	
5	1	1	1			1.00	Fuerte	
6	1	1	1			1.00	Fuerte	
7	1	1	1			1.00	Fuerte	
8	1	1	1			1.00	Fuerte	
9	1	1	1			1.00	Fuerte	
10	1	1	1			1.00	Fuerte	
11	1	1	1			1.00	Fuerte	
12	1	1	1			1.00	Fuerte	
13	1	1	1			1.00	Fuerte	
14	1	1	1			1.00	Fuerte	
15	1	1	1			1.00	Fuerte	
16	1	1	1			1.00	Fuerte	

Criterio: COHERENCIA								
Item	Evaluador					V-Aiken	Escala	
	E1	E2	E3	E4	E5			
1	1	1	1			1.00	Fuerte	
2	1	1	1			1.00	Fuerte	
3	1	1	1			1.00	Fuerte	
4	1	1	1			1.00	Fuerte	
5	1	1	1			1.00	Fuerte	
6	1	1	1			1.00	Fuerte	
7	1	1	1			1.00	Fuerte	
8	1	1	1			1.00	Fuerte	
9	1	1	1			1.00	Fuerte	
10	1	1	1			1.00	Fuerte	
11	1	1	1			1.00	Fuerte	
12	1	1	1			1.00	Fuerte	
13	1	1	1			1.00	Fuerte	
14	1	1	1			1.00	Fuerte	
15	1	1	1			1.00	Fuerte	
16	1	1	1			1.00	Fuerte	

Criterio: RELEVANCIA								
Item	Evaluador					V-Aiken	Escala	
	E1	E2	E3	E4	E5			
1	1	1	1			1.00	Fuerte	
2	1	1	1			1.00	Fuerte	
3	1	1	1			1.00	Fuerte	
4	1	1	1			1.00	Fuerte	
5	1	1	1			1.00	Fuerte	
6	1	1	1			1.00	Fuerte	
7	1	1	1			1.00	Fuerte	
8	1	1	1			1.00	Fuerte	
9	1	1	1			1.00	Fuerte	
10	1	1	1			1.00	Fuerte	
11	1	1	1			1.00	Fuerte	
12	1	1	1			1.00	Fuerte	
13	1	1	1			1.00	Fuerte	
14	1	1	1			1.00	Fuerte	
15	1	1	1			1.00	Fuerte	
16	1	1	1			1.00	Fuerte	

Coeficiente V-Aiken por criterio							
Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Global	Escala	
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	

Coeficiente V-Aiken por instrumento	
V-Aiken	Escala
1.000	Fuerte

Validación de la variable desempeño laboral

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas Integrados de Gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	JUAN CARLOS ARMAS CHANG
Documento de identidad	18137231
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	988892384
Firma	
Fecha	07 / 11 / 2022

Nombre del instrumento	DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Lucy Valery Claros Campos
Documento de identidad	41019479
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	949370000
Firma	
Fecha	07/11/2022

Nombre del instrumento	DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Tania Vanessa Colchado Cerdán
Documento de identidad	18143923
Años de experiencia en el área	21
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios y relaciones internacionales
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	964430296
Firma	
Fecha	07/11/2022

Calculadora - V Aiken variable desempeño laboral

V-Aiken

INSTRUCCIONES

Para ser llenado por el investigador

1. Ingrese el valor de "1" en los casilleros **verdes** en caso de que el evaluador (Ei) esté "de acuerdo" con el ítem. En caso que el validador esté "en desacuerdo" con el ítem, coloque "0".
2. Este formato evalúa 4 criterios: Suficiencia, Claridad, Coherencia y Relevancia.
3. Se puede analizar hasta 50 ítems.
4. Utilice el formato de validación en *Recursos para Investigar* (Clementina) y traslade la información recopilada en dicho formato.

Nota: Para investigaciones de pregrado basta con 3 validadores.
De ser necesario, puede llenar hasta con las evaluaciones de 5 especialistas.

Criterio: SUFICIENCIA							V-Aiken	Escala
Item	E1	E2	E3	E4	E5	Evaludador		
1	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
2	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
3	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
4	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
5	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
6	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
7	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
8	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
9	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
10	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
11	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
12	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
13	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
14	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
15	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
16	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
17	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
18	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
19	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
20	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
21	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
22	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
23	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
24	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte

Criterio: CLARIDAD							V-Aiken	Escala
Item	E1	E2	E3	E4	E5	Evaludador		
1	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
2	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
3	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
4	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
5	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
6	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
7	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
8	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
9	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
10	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
11	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
12	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
13	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
14	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
15	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
16	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
17	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
18	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
19	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
20	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
21	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
22	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
23	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
24	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte

Criterio: COHERENCIA							V-Aiken	Escala
Item	E1	E2	E3	E4	E5	Evaludador		
1	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
2	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
3	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
4	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
5	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
6	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
7	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
8	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
9	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
10	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
11	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
12	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
13	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
14	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
15	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
16	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
17	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
18	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
19	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
20	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
21	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
22	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
23	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
24	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte

Criterio: RELEVANCIA							V-Aiken	Escala
Item	E1	E2	E3	E4	E5	Evaludador		
1	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
2	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
3	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
4	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
5	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
6	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
7	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
8	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
9	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
10	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
11	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
12	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
13	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
14	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
15	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
16	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
17	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
18	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
19	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
20	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
21	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
22	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
23	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte
24	1	1	1	1	1		1.00	Fuerte

Coeficiente V-Aiken por criterio						
Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Global	Escala
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
19	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
21	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
22	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
23	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
24	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte

Coeficiente V-Aiken por instrumento	
V-Aiken	Escala
1.000	Fuerte

Activar Windows

Anexo 6: Calculo del tamaño de la muestra (si es población completa no es necesario)

Anexo 7: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Alfa de Cronbach – Teletrabajo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	48,0500	237,418	,810	,961
P02	48,0500	234,787	,852	,961
P03	47,8500	246,976	,684	,963
P04	47,8500	246,661	,694	,963
P05	48,0000	242,105	,728	,963
P06	47,6500	247,924	,758	,963
P07	47,9000	236,621	,734	,963
P08	48,2000	235,326	,774	,962
P09	48,2000	236,168	,828	,961
P10	47,7000	240,221	,775	,962
P11	47,9000	245,779	,769	,962
P12	48,0000	236,211	,832	,961
P13	48,0000	227,789	,871	,960
P14	47,8500	237,082	,762	,962
P15	48,0000	246,211	,739	,963
P16	48,0500	228,366	,888	,960

Alfa de Cronbach – Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	58,8500	315,082	,551	,918
P02	59,1500	326,450	,398	,920
P03	59,0500	323,629	,439	,920
P04	58,4000	311,305	,580	,917
P05	58,9500	319,839	,522	,918
P06	58,6500	304,029	,650	,916
P07	58,5500	315,945	,634	,917
P08	58,9500	312,366	,651	,916
P09	58,7000	318,958	,525	,918
P10	58,8500	327,924	,347	,921
P11	58,6000	316,253	,505	,919
P12	59,0000	311,789	,667	,916
P13	58,8500	332,239	,379	,921
P14	59,0000	319,053	,487	,919
P15	58,9000	313,147	,632	,916
P16	58,7000	321,905	,518	,919
P17	58,9000	317,358	,629	,917
P18	58,8500	319,713	,595	,917
P19	58,8500	314,766	,694	,916
P20	58,6000	305,516	,671	,916
P21	58,7000	312,326	,614	,917
P22	58,6000	317,621	,544	,918
P23	58,7500	320,618	,452	,920
P24	58,6500	318,134	,494	,919



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área
Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial,
La Libertad 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Valle Vargas, Monica Virginia (orcid.org/0000-0002-6805-0413)
Pinedo Valderrama, Zuly Nanelia (orcid.org/0000-0002-4438-147x)

ASESORES:

Dr. Daniel Perez, Jorge Augusto (orcid.org/0000-0002-8323-3971)
Dra. Quispe Lopez, Jenny Martha (orcid.org/0000-0001-7624-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis hijos Victor y Jazmin, quienes son mi inspiración de vida, sacrificio y anhelo para esforzarme día a día y culminar mi carrera profesional y a todos mis seres queridos que fueron mi apoyo incondicional hacia mi persona.

Valle Vargas, Mónica

A mi madre y padre, por inculcar en mi la importancia de estudiar. A mis hermanas por el estímulo de seguir adelante a cada momento. Y por ser ellas la inspiración de finalizar este proyecto.

Pinedo Valderrama, Zuly Nanelia

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme en cada paso que doy y a toda mi familia que han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas para culminar mi proyecto, y de una manera especial a mis asesores por la valiosa enseñanza

Valle Vargas, Monica

En primer lugar, quiero agradecer a DIOS. Por su amor incondicional que me llena de paz y esperanza y por haber puesto en mi camino a personas que han sido mi compañía y soporte durante todo el periodo de estudio. A mis hermanas por su amor y confianza de siempre

Pinedo Valderrama, Zuly Nanelia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO , QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023", cuyos autores son PINEDO VALDERRAMA ZULY NANELIA, VALLE VARGAS MONICA VIRGINIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 13 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO DNI: 17812596 ORCID: 0000-0002-8323-3971	Firmado electrónicamente por: JDANIELP el 13-07- 2023 23:54:14
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA DNI: 32924318 ORCID: 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISPTEL el 13- 07-2023 23:00:26

Código documento Trilce: TRI - 0590800



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, PINEDO VALDERRAMA ZULY NANELIA, VALLE VARGAS MONICA VIRGINIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
PINEDO VALDERRAMA ZULY NANELIA DNI: 42371024 ORCID: 0000-0002-4438-147x	Firmado electrónicamente por: ZPINEDOV el 19-08-2023 11:30:11
VALLE VARGAS MONICA VIRGINIA DNI: 40852010 ORCID: 0000-0002-6805-0413	Firmado electrónicamente por: MVALLEV7 el 18-08-2023 20:55:12

Código documento Trilce: INV - 1249636

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad de los Asesores.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis 13	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS.....	32

Índice de tablas

Tabla 1 Validez por juicio de experto	14
Tabla 2 Alfa de Cronbach de los instrumentos	14
Tabla 3 Nivel del teletrabajo.....	16
Tabla 4 Niveles del teletrabajo según dimensiones:.....	16
Tabla 5 <i>Nivel del desempeño laboral</i>	17
Tabla 6 Niveles del desempeño laboral según dimensiones	17
Tabla 7 Correlación entre espacio físico y la variable desempeño laboral en los colaboradores.	18
Tabla 8 Correlación entre uso y manejo de las TIC´s y la variable desempeño laboral en los colaboradores.....	18
Tabla 9 Correlación entre planificación del trabajo remoto y la variable desempeño laboral en los colaboradores.	19
Tabla 10 Correlación entre organización y la variable desempeño laboral en los colaboradores.	19
Tabla 11 Correlación entre la teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores.....	20

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023. Este estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, siendo de tipo aplicado, de alcance descriptivo correlacional y de diseño no experimental y de corte transversal. Se trabajó con una muestra censal de 40 trabajadores y se aplicaron cuestionarios, los cuales fueron sometidos a la prueba de validez y confiabilidad. Los resultados encontrados señalaron que el nivel de la variable teletrabajo fue de 37.5% considerada como bueno, mientras que el nivel de la variable desempeño laboral fue de 50.0% identificándose como regular; asimismo, las dimensiones de la variable teletrabajo se relacionaron significativamente con el desempeño laboral (Sig. 0,001 menor a 0,05). Finalmente, se concluye que la teletrabajo tuvo una correlación significativa con el desempeño laboral ($Rho = 0,886$, Sig. 0,001), aceptándose la H_1 , lo que significa que mejorando el teletrabajo se incrementará un mejor desempeño laboral en los trabajadores.

Palabras clave: Teletrabajo, desempeño laboral, espacio físico, colaboradores, empresa agroindustrial.

Abstract

The purpose of this research will be to determine the relationship between teleworking and job performance in employees of the Integrated Management Systems area in an agroindustrial company, La Libertad 2023. This study was developed under the quantitative approach, being of an applied type, with a descriptive correlational scope. and non-experimental and cross-sectional design. We worked with a census sample of 40 workers and questionnaires were applied, which were submitted to the validity and reliability test. The results found indicated that the level of the telework variable was 37.5% considered good, while the level of the work performance variable was 50.0%, identifying itself as regular; likewise, the dimensions of the telework variable were significantly related to job performance (Sig. 0.001 less than 0.05). Finally, it is concluded that teleworking had a significant correlation with job performance (Rho = 0.886, Sig. 0.001), accepting H_1 , which means that improving teleworking will increase the job performance of workers.

Keywords: Telecommuting, work performance, physical space, collaborators, agroindustrial company.

I. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo se define como la asistencia no física en las entidades públicas o privadas, donde las actividades laborales se realizan a través de medios de las TICs, en ausencia de un supervisor físico, y el trabajador debe realizar los deberes que se le imponen y las condiciones establecidas por el empleador (Nieves et al., 2022). El desempeño laboral es una ciencia investigada desde hace mucho tiempo, particularmente en el área de la psicología organizacional, el motivo principal que justifica la disposición de las organizaciones en el estudio tiene como objetivo la capacidad de comprender y describir los diversos elementos que impactan el desempeño y el crecimiento de una empresa (Bautista et al., 2020).

A nivel internacional, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos ([OECD], 2020) la pandemia de Covid-19 representa un riesgo global para la salud y la economía, los gobiernos implementaron medidas de distanciamiento físico, obligando a casi todas las empresas a fomentar el trabajo masivo desde casa o lo que comúnmente se conoce como teletrabajo. Esta forma de trabajar genera cambios estructurales en todas las organizaciones, cuyas consecuencias e impacto no son claros en términos de desempeño laboral y otros indicadores empresariales.

De manera similar, Gorlick (2020) señala que el teletrabajo fue una actividad importante para mantener la productividad de las compañías durante la crisis de la Covid-19. A corto plazo, el teletrabajo no ha mostrado resultados positivos en comparación con el trabajo presencial antes de la Covid-19, y las condiciones especiales que deben implementarse podrían reducir el número de personas que pueden trabajar desde casa. Por otro lado, Boeri (2020) señaló que el teletrabajo puede mejorar o dificultar el desempeño de una empresa, cuyo efecto global depende en gran medida de dos canales principales: el canal directo a través de cambios en la eficiencia de la fuerza laboral, la motivación y la creación de conocimiento. Canal Indirecto trabaja de forma remota para ayudar a reducir costos, liberando recursos para la innovación y la reestructuración para mejorar la productividad. Badia (2020) señala que los empleados reciben beneficios laborales que incentivan y/o confirman el desempeño, en gran medida la conducta de los empleados involucrados en las actividades de la organización.

La productividad de los teletrabajadores se incrementó en un 45% su calidad de vida mejoró con esto (Ministerio de Tecnologías de la información y las comunicaciones [MINTIC], 2021). El teléfono móvil, la mensajería instantánea y las videoconferencias son los medios de comunicación más populares (Valencia, 2018). Recientemente, debido a la propagación de la epidemia, las nuevas formas de telecomunicaciones han cobrado importancia entre las empresas y organizaciones peruanas; debido a las diferentes circunstancias presentadas en años anteriores, aunque regulado por la Ley N° 30036, ley de promoción de actividades empresariales a través de las telecomunicaciones (Saito, 2020).

En Perú el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) precisó que, en el sector formal privado, un total de 11,776 empresas comunicaron que al menos uno a más colaboradores realiza teletrabajo en su planilla, según cifras registradas a noviembre del 2022. El número total de empleados del sector formal es de 4.243.665 esta cifra es noviembre del 2022, indica que 3,992,322 son empleados que trabajan de forma presencial; 227,348 realizan teletrabajo y 23,988 no tienen información suficiente para ser clasificados de ninguna de las dos formas de trabajo (Gestión, 2023). Un gran porcentaje de empresas y organizaciones de la región La Libertad han decidido implementar un nuevo modelo de teletrabajo de acuerdo con sus actividades y objetivos, siguiendo las guías implementadas por las autoridades sanitarias de esta manera el desempeño laboral no se vea afectado para los colaboradores que realicen teletrabajo (Huamán, 2021).

La empresa agroindustrial en estudio está ubicada en La Libertad ofrece nuevos sistemas tecnológicos, en el área de sistemas integrados de gestión (SIG), bajo la forma de teletrabajo, cuenta con 40 empleados. Sin embargo, se ha encontrado deficiencias para desarrollar sus actividades de manera virtual, lo cual ocasiona el incumplimiento de sus actividades laborales asignadas y esto se ve reflejado en un mal desempeño laboral. La causa del problema en la empresa se da por falta de capacitación a los colaboradores sobre el teletrabajo, internet deficiente, encarecimiento de equipos técnicos y espacio físico en el hogar, asimismo su tiempo lo dedican para asuntos personales (Saito, 2020). Esto traería como consecuencia el riesgo de incumplimiento de los objetivos afectando la planificación y producción de la

empresa (Morales, 2020).

A continuación, se plantea la pregunta general de investigación: ¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023?; y de manera específica: a) ¿Cuál es el nivel del teletrabajo en los colaboradores?; b) ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los colaboradores?; c) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el desempeño laboral en los colaboradores?

El presente trabajo tiene como justificación los siguientes puntos: por su conveniencia nos permitirá encontrar en la empresa mejoras en el desarrollo de teletrabajo y desempeño laboral, a *nivel social*, se ha implementado diversas medidas del distanciamiento social producido por la COVID-19, debido a ello aumentó considerablemente el teletrabajo. Esta era la forma menos utilizada antes de la covid-19 y porque no estaba muy extendida en la comunidad, pero claramente en tiempos de pandemia se sigue utilizando con mayor frecuencia. A *nivel práctico*, el teletrabajo permite a las organizaciones y empresas reducir costos, brindar formas modernas de trabajar, reducir personal, mejorar la motivación y mejorar el desempeño. A *nivel metodológico*, el objetivo del estudio es definir la relación del trabajo remoto en el desempeño laboral de las compañías agroindustriales de La Libertad, siendo este un diseño de correlación que permite la medición de variables de estudio y el establecimiento de relaciones entre ellas. Permitirá elaborar instrumentos para la recolección de información necesaria para procesarlos estadísticamente.

El objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023; y los objetivos específicos son: a) Identificar el nivel de teletrabajo en los colaboradores; b) Identificar el nivel del desempeño laboral en los empleados; ¿c) Determinar la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el desempeño laboral en los colaboradores?

Considerando la información obtenida, se planteó la siguiente hipótesis de investigación: Hi: Existe relación positiva y significativa entre el teletrabajo y el desempeño laboral en los colaboradores. Ho: No existe relación positiva y significativa entre el teletrabajo y el desempeño laboral en los colaboradores.

II. MARCO TEÓRICO

A través de la investigación, se han verificado recursos científicos nacionales e internacionales y, por lo tanto, se pueden respaldar en la base de datos como Scopus, Web of Science, Scielo, ProQuest y tesis de posgrado.

Continuando con los antecedentes de la investigación se presenta a nivel internacional, se tiene a Ramos et al. (2020) el estudio se realizó en Ecuador con el objetivo de examinar las características del teletrabajo y cómo afecta las percepciones de los individuos socialmente aislados sobre su productividad y bienestar. Realizó una investigación aplicada cuantitativa, no experimental, descriptiva, sobre una muestra de 459 individuos. Como resultado se encontró que trabajar largas horas, las habilidades personales, automotivación y habilidades organizacionales son algunos de los aspectos que afectan la productividad de acuerdo con los resultados. Como conclusión se tiene que la crisis provocada por la Pandemia hizo que el gobierno tomara medidas que afectaron las condiciones laborales, una de las cuales fue la implementación del teletrabajo para poder retomar sus actividades laborales desde su hogar; es decir el 80% de las empresas optaron por el teletrabajo.

Arpi (2018) se realizó un estudio para encontrar formas de promover el trabajo remoto en empresas privadas en Ecuador para aumentar el empleo y la productividad. Este es un modelo de investigación simple con un diseño no experimental. Según los resultados, el trabajo remoto tiene una efectividad del 75% al 80% y aumenta la productividad de los empleados. Como resultado, se puede decir que el teletrabajo afecta positivamente al desempeño laboral.

Juárez et al. (2021) investigaciones realizadas en México; su objetivo es cómo el trabajo remoto afecta la productividad, es un estudio y documento de campo cuantitativo y transversal, correlación. Los resultados preliminares muestran que los principales elementos que afectan la productividad de los trabajadores remotos son la infraestructura tecnológica, el conocimiento tecnológico y el tiempo de trabajo. Concluye que trabajar de forma remota influye la eficiencia del trabajo (Rho. 0.859, Sig. 0.000).

A nivel nacional, Aguilar et al. (2021) investigación realizada en Lima, Perú; el objetivo era encontrar las capacidades para fomentar el teletrabajo en las

organizaciones del sector privado, su población es de 350 teletrabajadores fue objeto de esta investigación aplicada, la cual utilizó un diseño no experimental y un cuestionario como instrumento. Como resultado, solo el 25% de los trabajadores realizaba su trabajo lo mejor que podía, y el 45% de ellos utilizaba el teletrabajo con regularidad. Llegan a la conclusión de que el teletrabajo forzado está asociado a un bajo desempeño laboral.

Pacheco (2021) investigó en Lima, Perú el impacto del teletrabajo en la productividad de trabajadores de operadores turísticos. Se usa metodología cuantitativa aplicada, no experimental y causal. 46 operadores turísticos conformaron la población, y la encuesta fue utilizada como el instrumento. De tal forma, hay una correlación moderada. Existe una correlación estadísticamente significativa entre el teletrabajo y la productividad de los empleados, con un p-valor inferior a 0,05.

Rojas (2020) realizó su investigación en Perú en 2020 determinar la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral desde la perspectiva de los colaboradores de la Biblioteca Nacional del Perú. Tipo de investigación básica con niveles de correlación descriptivos, estimaciones transaccionales y horizontales, y métodos cuantitativos. La población fue de 196 personas y la muestra fue de 60 personas. Los resultados obtuvieron una correlación de 0,649 en el valor Rho de Spearman, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Se encontró una relación significativa entre estas dos variables.

García (2020) realizó su investigación en Perú en 2020 para aprender más sobre la eficiencia de los teletrabajadores administrativos en la industria de la construcción. El presente estudio combinó un diseño transversal descriptivo con una metodología cuantitativa. La muestra estuvo compuesta por 100 trabajadores. Los resultados indican una tendencia hacia altos niveles de desempeño laboral, lo que es consistente con la noción de que este tipo de trabajo es una opción realista para el mantenimiento de las empresas en este sector, particularmente en el área administrativa.

Dávila et al. (2022) en su estudio realizado en Perú, su objetivo fue averiguar si existe una correlación de las variables entre la productividad laboral del sector público y teletrabajo durante el tiempo de las emergencias a nivel nacional. Este estudio utilizó

un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal y de diseño no experimental. Había 130 empleados en la muestra. Se encontró una correlación positiva significativa entre productividad y teletrabajo con $r=0.790$ y $sig=0.01$. Las cualidades del teletrabajo tienen gran impacto en el rendimiento laboral.

Gutiérrez (2021), su estudio tuvo como objetivo conocer cómo el teletrabajo afectó el desempeño laboral de los empleados en una compañía durante el COVID-19, Lima 2021, a través de la creación de diseños no experimentales y enfoques cuantitativos en investigación aplicada. El 40% de los encuestados calificó el desempeño laboral como regular y el 44% cree que las políticas de teletrabajo se han implementado en un nivel medio en la empresa. El teletrabajo impacta significativamente el desempeño de los empleados con un 82.3%.

De la Cruz y Rojas (2022), su objetivo es medir la relación entre el trabajo remoto y desempeño laboral de los funcionarios de la Universidad Roosevelt en materia de comunicaciones en el año 2022. El estudio tiene un diseño descriptivo correlacional, no experimental. Como resultado se ha determinado que existe un bajo nivel del trabajo remoto (47%) y que el nivel del desempeño es regular (48%), según la correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,797$), el trabajo remoto se correlaciona significativamente con el desempeño laboral.

Continuando con la explicación de las teorías relacionadas con las variables en estudio. La primera variable teletrabajo, Ruppel y Harrington (1995) sustentaron la teoría organizacional como un proceso de innovación y utilizaron la teoría de la innovación para determinar las variables que influyen en el sistema de teletrabajo de una organización y el comportamiento de un gerente. Los gerentes son esenciales para adoptar e implementar el trabajo remoto. Esto se debe a que los subordinados directos de los jefes y gerentes pueden iniciar un programa de trabajo remoto, el teletrabajo cumple con la definición de innovación de la siguiente manera: Las innovaciones son ideas, productos (bienes o servicios), nuevos productos existentes y cambios significativos en los procesos, nuevas tecnologías de personas o unidades receptoras.

La segunda variable desempeño laboral basado en la teoría de Campbell, Al tratarse de una estructura multidimensional destinada a identificar los componentes de

una tarea, impulsa la necesidad de medir el desempeño del trabajo de manera integradora, lo que se considera uno de los pilares teóricos de la evaluación del desempeño de la tarea y la medida de rendimiento. Por lo tanto, para ayudarlo a diseñar una estrategia a lograr sus objetivos, los artículos describen las posibles estructuras de desempeño en todas las funciones. El modelo de desempeño laboral de Campbell evolucionó a partir de investigaciones realizadas por el ejército estadounidense en el siglo XX, que requería medidas integrales de desempeño (Campbell, Gasser, & Oswald, 1996). Cabe decir que Murphy en ese momento creó un modelo cuya estructura constaba de cuatro partes, pero no explicaba adecuadamente todas las partes a examinar Gavini (2018). Por lo tanto, al darse cuenta de que esto no es suficiente, Campbell incluyó 4 categorías, las cuales se dividen en aplicaciones relacionadas con las funciones específicas de cada trabajo y aplicaciones que dan soporte al entorno organizacional (Koopmans, 2014).

Así mismo, el teletrabajo se define como un procedimiento de trabajo moderno donde el colaborador labora fuera de la organización sin contacto físico con sus compañeros y/o jefes inmediatos, utilizando las TICs para comunicarse (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). También Rocha (2018) acota que el teletrabajo es una nueva metodología digital, en donde se utiliza las TICs para gestionar el trabajo tanto dentro como fuera de la organización. Al mismo tiempo, Lubiza (2019) señala trabajar remoto es una buena alternativa para empresas establecidas que buscan continuamente profesionales de primer nivel que creen valor. Pereda y Zapata (2019) el trabajo remoto es una forma de realizar tareas fuera de la organización mientras se aprende continuamente para mejorar y fortalecer la cultura organizacional de cada colaborador.

Romero (2019) afirma que el teletrabajo consiste en el uso de Tics para realizar tareas de manera remota dentro y fuera de una organización, siendo una forma de trabajo de la era digital. Es la adaptación obligatoria a las nuevas condiciones laborales causadas por la COVID-19.

Según Llamosas (2015) señala como dimensiones de la variable teletrabajo:(i) Espacio Físico: Se define como una zona o lugar en donde se ubican objetos y donde las personas realicen su trabajo para cumplir sus funciones, se presenta los

indicadores: a) Espacio, entorno físico en el que el cuerpo y el movimiento existen y a menudo se describen como la misma cosa; b) Mobiliario, se entiende por este el mobiliario que forma parte de una vivienda o negocio. c) Seguridad, ausencia de peligros o situaciones que puedan ocasionar daños físicos, mentales o materiales al personal en su totalidad. d) Ambiente, Lo que rodea a una persona y le afecta física y emocionalmente. (ii) Uso y manejo de las TICs: Viene hacer la aplicación y utilización de los dispositivos e instrumentos es fundamental. Sin duda, esta nueva forma de trabajar favorece la productividad y la eficiencia. Sus indicadores son: a) Celulares, Un dispositivo utilizado para la comunicación móvil. b) Equipos de cómputo, son instrumentos electrónicos en donde se almacenan, protegen y procesan información, para el acceso de los usuarios. c) Aplicaciones de software, son aplicativos y programas informáticos que ayudan a realizar una tarea o función específica. d) Acceso a internet, cualquier tipo de conexión de red en una empresa o domicilio que se utilice con fines comerciales en un momento dado. (iii) Planeación del trabajo remoto: Es necesario plantearse cómo gestionarlo y disponer de un manual que tenga en cuenta la definición funcional de cada empleado del equipo y dónde realizará su trabajo. Sus indicadores son: a) Responsabilidades, es un valor de compromiso de aquellos que estudian la moral y la ética. b) Estrategias de gestión, es la ejecución de los procesos comerciales para lograr los objetivos de la organización. c) Trabajo en equipo, La capacidad de participar activamente en el logro de un objetivo común y subordinar los intereses individuales a los objetivos del grupo. d) Cumplimiento de metas, Se refiere a la motivación y eficacia de la empresa, haciendo partícipes a los empleados de la organización del proceso de establecimiento y consecución de los objetivos. (iv) Organización: Analiza los cambios en la gestión del tiempo hacia el trabajo remoto presencial. Cuando se trabaja de forma remota, el tiempo presencial en la sede de la organización no es medible: se necesita un tipo diferente de control sobre el proceso de trabajo y los productos. Los indicadores son: a) Planificación, proceso donde se toman decisiones para alcanzar las metas trazadas. b) Funciones, todas las actividades que se realizan y cooperan regularmente para transformar insumos en productos. c) Medición de resultados, el proceso de registrar y evaluar el progreso de las actividades relacionadas con los objetivos establecidos. d) Objetivos son pasos que

seguir para alcanzar dicha meta.

Ahora, se presenta las definiciones para la variable desempeño laboral, Bouzas y Reyes (2019) define como una habilidad al desempeño de uno o más empleados que realizan sus funciones asignadas para alcanzar las metas y objetivos incrustados en la empresa, permitiendo una mayor productividad. Como nos informa Rocca (2016) los indicadores se pueden utilizar para determinar en qué medida el capital humano de una organización, desde los trabajadores hasta la gerencia, está logrando los objetivos y el desempeño establecidos, incluida la evaluación del trabajo realizado.

Davenport (2017) menciona que el desempeño laboral está determinado por la forma en que el colaborador realiza las funciones asignadas y de acuerdo con los objetivos trazados, también dependerá no solo del conocimiento teórico de sus funciones o de la experiencia adquirida, se puede medir a partir de los objetivos definidos por el área o la empresa en la que se desempeña el colaborador.

Según Ross (2016), es esencial saber administrar y gerenciar el desempeño laboral para lograr reconocimiento y satisfacción laboral a largo plazo. Sin incentivos adecuados por un buen desempeño, los empleados caen en la monotonía y la empresa no alcanza su potencial de crecimiento.

Según Robbins y Timothy (2013) está relacionado con la eficiencia demostrada por el empleado durante el desempeño del trabajo de la empresa. En otras palabras, la productividad de los empleados está relacionada con la productividad del trabajo, que debe tener como objetivo lograr resultados altos de calidad en un período corto de tiempo.

Finalmente, Gutiérrez y Solano (2020) la definen como un método de evaluación que realiza la organización para sus participantes, con base en el logro de metas, evaluación conjunta y sistemática, utilizando métodos y técnicas utilizadas en determinados aspectos.

Según Chiavenato (2019), el desempeño laboral es el nivel de realización a los empleados, medido por las actitudes y el desarrollo dentro de la organización, las habilidades, la calidad del trabajo y las relaciones interpersonales. Presentan las dimensiones del desempeño laboral: (i) compromiso institucional: se relaciona con la conducta de los colaboradores de una institución a lo largo del tiempo, dada su relación

con las normas éticas sociales, organizacionales e individuales. Sus indicadores son:

- a) El conocimiento institucional, es un concepto dinámico que involucra la adquisición, estructuración y transferencia de conocimiento que encuentra vías importantes en el aprendizaje organizacional.
- b) Compromiso, Es cumplir con lo prometido aun ante circunstancias adversas.

(ii) conocimiento del trabajo: está relacionado con la secuencia de capacitación para mejorar las habilidades y la productividad de los trabajadores. Sus indicadores son:

- a) Competencias, un conjunto definido y evaluado de conocimientos, actitudes, valores y habilidades interrelacionados que posibilitan un desempeño satisfactorio.
- b) Capacitación, consiste en una serie de actividades encaminadas a transformar el conocimiento de acuerdo con las necesidades de la empresa.

(iii) la productividad laboral: es la relación entre el desempeño de un individuo en el centro de trabajo y los recursos que utilizó para lograrlo. Los indicadores son:

- a) Motivación, conjunto de elementos internos o externos que ayudan a determinar el comportamiento humano.
- b) Responsabilidad, el carácter de esa persona hace lo que tiene que hacer o promete y acepta las consecuencias de sus actos.
- c) Rendimiento Laboral, la relación entre los recursos producidos y utilizados, como mano de obra, materiales y energía.

III. METODOLOGÍA

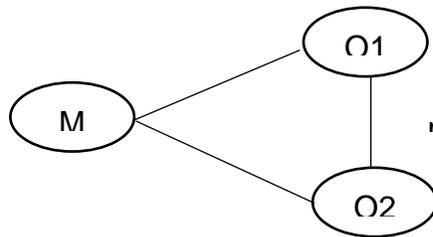
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipo aplicada y su enfoque cuantitativo Bloomfield y Fisher (2019) se dirige a resolver problemas específicos mediante la formulación de hipótesis, la recopilación y el análisis de datos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Nuestro diseño utilizado es no experimental porque no hay manipulación de las variables, es transversal porque la recopilación de datos se realiza en el mismo período de tiempo (Concytec, 2018). Su rango intenta determinar la concordancia que existe entre las dos variables, y se convierte en una correlación descriptiva (Martínez, 2018).



Donde:

M: Muestra

O1: Teletrabajo

O2: Desempeño laboral

r: Relación entre el teletrabajo y desempeño laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Teletrabajo: Es una variable cualitativa ordinal

- **Definición conceptual:**

Se define como un proceso de trabajo moderno en donde los colaboradores trabajan fuera de las oficinas de fabricación, sin contacto físico con amigos y empleadores, utilizando varios tipos de computadoras, facilidad de

comunicación (OIT, 2020).

- **Definición operacional:**

Se evaluó la variable a través de una encuesta de 16 preguntas dirigida a los colaboradores que realizan trabajo a distancia. Se han considerado cuatro dimensiones para el análisis.

- **Indicadores:**

Dimensión 1: espacio, mobiliario, seguridad y ambiente. Dimensión 2: celulares, equipo de cómputo, aplicaciones de software y acceso a internet. Dimensión 3: Responsabilidades, estrategias de gestión, trabajo en equipo y cumplimiento de metas. Dimensión 4: Planificación, funciones, medición de resultados y objetivos

- **Escala de medición**

Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:**

Se determina mediante el nivel de realización de los empleados, medido por la actitud y el desarrollo dentro de la organización, las habilidades, la calidad del trabajo y las relaciones interpersonales (Chiavenato, 2019).

- **Definición operacional:**

Se analizó la variable en tres dimensiones. Para ello se elaboró un cuestionario con 24 preguntas a los empleados que desarrollan sus funciones mediante el sistema Home office.

- **Indicadores:**

Dimensión 1: Conocimiento institucional, Compromiso. Dimensión 2: Competencias, capacitación. Dimensión 3: Motivación, Responsabilidad, rendimiento laboral.

- **Escala de medición**

Ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Toscano (2018) la localidad en estudio incluye todos los factores que definen el comportamiento y limitan el problema de investigación. Por tal motivo, se considera como población a 40 trabajadores de la empresa en estudio, siendo ésta una muestra censal.

- **Criterios de inclusión:**

Empleados que vienen laborando más de un año en el área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial.

- **Criterios de exclusión:**

Colaboradores que estuvieron de permiso o vacaciones y tengan menos de un año laborando el área Sistemas integrados de gestión en la empresa en estudio.

3.3.2. Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018) la muestra censal es aquella en la que se incluyen todas las unidades de población. Al ser una población pequeña, se tomará como muestra a la totalidad de la población.

3.3.3. Muestreo

No se aplicó ninguna técnica de muestreo.

3.3.4. Unidad de análisis

Empleados del área de sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Según Nayak y Singh (2021), técnica de encuesta utilizada para medir variables de estudio. Este modelo técnico tiene como objetivo recopilar información de un conjunto de trabajo o población.

Instrumentos de recolección de datos

El estudio usó un cuestionario con preguntas para evaluar las variables (Nayak y Singh, 2021).

Validez

Según Pandey y Pandey (2021) la validación consiste básicamente en pedir a un grupo de personas que dé su opinión sobre algo, un instrumento, un material educativo o una opinión sobre un aspecto en particular.

Los instrumentos fueron sometidos a 03 juicios de expertos aplicando los criterios de pertenencia, claridad y relevancia. (Ver anexo 04).

Tabla 1

Validez por juicio de experto

Experto	Grado	Resultado
Juan Carlos Armas Chang	Magister en Administración	Aceptable
Lucy Valery Claros Campos	Magister en Administración de Negocios	Aceptable
Tania Vanessa Colchado Cerdán	Magister en Administración de Negocios y relaciones internacionales	Aceptable

Nota. Expertos que validaron los instrumentos.

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó IBM SPSS 25, programa estadístico que mide el grado de concordancia en las respuestas a las preguntas. Luego de realizar una prueba piloto con 20 trabajadores de la empresa objeto de la investigación, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, siendo la variable trabajo remoto 0.964 y desempeño laboral 0.921, lo que indica que ambas variables son altamente confiables.

Tabla 2

Alfa de Cronbach de los instrumentos

Instrumento	Valor de Alfa	Nivel de consistencia
Teletrabajo	0.964	Alta (Anexo 06)
Desempeño Laboral	0.921	Alta (Anexo 07)

Nota. Coeficiente que mide la confiabilidad de los instrumentos.

3.5. Procedimientos

Esta información se recolecta a través de una encuesta y se obtiene la autorización correspondiente de la empresa agroindustrial La Libertad 2023. El cuestionario se basa en la puntuación de cada parámetro en una escala tipo Likert, y las preguntas van

desde "siempre" hasta "nunca". Las conclusiones para cada variable se midieron en los niveles bueno, regular y malo, donde nos permita obtener datos estadísticos a primera instancia ver la confiabilidad del instrumento y luego los resultados basados en objetivos de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó estadística descriptiva, estos incluyen resúmenes y presentaciones de datos observados en gráficos y tablas. La estadística inferencial comienza con la extracción de información de una población e incluyen el estudio de la probabilidad de éxito de diferentes soluciones a un problema para ayudar a probar hipótesis. Se usó el software SPSS 25 para calcular los coeficientes de correlación y consistencia de las variables. También se empleó Excel para procesar los resultados.

Se aplicó estadística inferencial para comparar la hipótesis, primero evaluando la normalidad con la prueba de Shapiro Wilk y luego seleccionando el correspondiente método estadístico para analizar la correlación entre las 2 variables.

Para contrastar la hipótesis se utilizó la estadística inferencial donde primero se hallará la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para de esta manera saber método estadístico que se utilizará para determinar la relación de las 2 variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos

El siguiente estudio fue diseñado de acuerdo con las normas de la Universidad César Vallejo y cumple con las normas APA-7. Se trabajo con objetividad, respeto y transparencia los lineamientos de la empresa que nos brindó la información para aplicar a nuestros instrumentos. La información recibida es confidencial y será utilizada únicamente por la Universidad.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Determinar el nivel del teletrabajo en los colaboradores del área sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023.

Tabla 3

Nivel del teletrabajo

	V1: Teletrabajo	
	n	%
Mala	11	27.50%
Regular	14	35.00%
Buena	15	37.50%
Total	40	100%

Nota. Encuesta aplicada a los empleados

Interpretación: Según la tabla 3, los empleados del área SIG en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023, opinaron en relación con el nivel del teletrabajo, con un 37.5% de nivel bueno; con un 35% de nivel regular y con un 27.5% de nivel malo.

Tabla 4

Niveles del teletrabajo según dimensiones:

	D1: Espacio físico		D2: Uso y Manejo de las TIC's		D3: Planificación del trabajo remoto		D4: Organización	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Mala	16	40.0%	13	32.5%	10	25.0%	11	27.5%
Regular	13	32.5%	15	37.5%	11	27.5%	14	35.0%
Buena	11	27.5%	12	30.0%	19	47.5%	15	37.5%
Total	40	100.00%	40	100.00%	40	100.00%	40	100.0%

Nota. Encuesta aplicada a los empleados

Interpretación: De acuerdo con los datos extraídos de la tabla 4, los empleados del área SIG en una empresa agroindustrial La Libertad 2023, denotan en la dimensión espacio físico un nivel malo del 40%; en la dimensión uso y manejo de las TICs se observa un nivel regular del 37.5%; en la dimensión planificación del trabajo se muestra un nivel de 47.5%; finalmente en la dimensión organización se encuentra con un nivel bueno del 37.5%.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel del desempeño laboral en los colaboradores del área sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023.

Tabla 5

Nivel del desempeño laboral

	V2: Desempeño laboral	
	n	%
Mala	14	35.00%
Regular	20	50.00%
Buena	6	15.00%
Total	40	100%

Nota. Encuesta aplicada a los empleados

Interpretación: Se puede observar en la tabla 5, los empleados del área SIG en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023 indicaron que el nivel de desempeño laboral es regular en un 50%; malo con un 35%, finalmente con un nivel bueno del 15%.

Tabla 6

Niveles del desempeño laboral según dimensiones

	D1: Compromiso institucional		D2: Conocimiento del trabajo		D3: Productividad	
	n	%	n	%	n	%
Mala	16	40.0%	15	30.0%	14	35.0%
Regular	15	37.5%	13	32.5%	18	45.0%
Buena	9	22.5%	12	37.5%	8	20.0%
Total	40	100.0%	40	100.0%	40	100.0%

Nota. Encuesta aplicada a los empleados

Interpretación: De acuerdo con los datos extraídos de la tabla 6, los colaboradores del área SIG en una empresa agroindustrial La Libertad 2023, denotan en el compromiso institucional con un nivel malo del 40%; en la dimensión conocimiento de trabajo se observa un nivel bueno del 37.5%; finalmente en la dimensión productividad se encuentra con un nivel regular del 45%.

Objetivo 3: Determinar la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el desempeño laboral en los colaboradores del área sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023.

Tabla 7

Correlación entre espacio físico y la variable desempeño laboral en los colaboradores.

		V2: Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	D1: Espacio Físico	Coefficiente de correlación	0,876
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Nota. Encuesta aplicada a los empleados

Interpretación: La Tabla 7 se identificó una correlación positiva fuerte con un coeficiente (Rho=0.876, Sig.) y significancia de ($p = 0.000, < 0.05$) entre la dimensión del espacio físico y la variable 2, en los empleados del área de sistemas Integrados de gestión de una empresa agroindustrial, La Libertad 2023, en el cual se hace mención que existe relación positiva directa, esto nos permite mencionar que contar con un buen ambiente mayor será el desempeño laboral.

Tabla 8

Correlación entre uso y manejo de las TIC's y la variable desempeño laboral en los colaboradores.

		V2: Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	D2: Uso y manejo de las TIC's	Coefficiente de correlación	0,745**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Nota. Encuesta aplicada a los empleados

Interpretación: La tabla 8 se observa que existe una correlación positiva alta entre la dimensión uso y manejo de las TIC's y la variable 2 (Rho=0,745), siendo esta correlación significativa (Sig.= 0,000 < 0,05), por lo tanto, la dimensión uso y manejo de las TIC's se relaciona positiva fuerte con el desempeño laboral en los empleados

del área SIG en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023.

Tabla 9

Correlación entre planificación del trabajo remoto y la variable desempeño laboral en los colaboradores.

		V2: Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	D3: Planificación del trabajo remoto	Coefficiente de correlación	0,795
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Nota. Encuesta aplicada a los empleados

Interpretación: La tabla 9 observamos que existe una correlación positiva alta entre la dimensión planificación del trabajo remoto y la variable desempeño laboral (Rho=0,795), siendo esta correlación significativa (Sig.= 0,000 < 0,05), por lo tanto, la dimensión planificación del trabajo remoto se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del área SIG en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023.

Tabla 10

Correlación entre organización y la variable desempeño laboral en los colaboradores.

		V2: Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	D4: Organización	Coefficiente de correlación	0,814
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Nota. Encuesta aplicada a los empleados

Interpretación: La tabla 10 se puede observar que existe una correlación positiva alta entre la dimensión organización y la variable 2, (Rho=0,814), siendo esta correlación significativa (Sig.= 0,000 < 0,05), por lo tanto, la dimensión organización se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores.

Objetivo general: Determinar la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023.

Tabla 11

Correlación entre la teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores.

		V2: Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	V1: Teletrabajo	Coefficiente de correlación	0,886
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Nota. Encuesta aplicada a los empleados

Interpretación: La tabla 11, se denota una correlación directa positiva fuerte entre las variables teletrabajo y desempeño laboral de los colaboradores debido al coeficiente de Rho de Spearman ($Rho=0,886$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,000 < 0,05$), ahora bien, la variable teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del área SIG en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023, dando el resultado esperado en donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, asimismo se puede mencionar que teniendo buenas condiciones para realizar el teletrabajo mayor será el desempeño laboral de los trabajadores.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación se realizó en una empresa del sector agroindustrial para poder determinar el nivel del teletrabajo y el desempeño laboral, así como también la correlación entre las dimensiones de las variables de estudio, para lo cual se establecieron tres objetivos específicos y uno general; los cuales se discuten a continuación.

Con respecto al primer objetivo específico: Identificar el nivel del teletrabajo en los colaboradores de una empresa agroindustrial, se tiene el aporte teórico de Lubiza (2019) señala trabajar remoto es una buena alternativa para empresas establecidas que buscan continuamente profesionales de primer nivel que creen valor. Según la *tabla 3*, los resultados obtenidos consideran el 37.50% de los colaboradores que el nivel del teletrabajo es bueno, el 35% es regular y el 27.50% es malo, por otro lado, las dimensiones: planificación de trabajo remoto y organización representan un nivel bueno con el 47.5% y 37.5 %, el uso y manejo de las TIC's con el 37.5% es regular, con respecto al espacio físico el 40% es malo, es donde las organizaciones deben dar prioridad a solucionarlo para que los colaboradores cumplan con sus funciones y objetivos. Los cuales no coinciden con el estudio realizado por Aguilar et al. (2021) donde tuvo como resultado que el teletrabajo en las organizaciones del sector privado, según el 25% es bajo y el 45% es regular. Así mismo no coincide con el resultado de Ramos et al. (2020) estudio sobre las características del teletrabajo en una empresa en Ecuador, identifico que trabajar largas horas afectan la productividad laboral de acuerdo con los resultados obtenidos durante la crisis provocada por la Pandemia. En la entidad estudiada el teletrabajo es vital y fundamental en donde los colaboradores deben contar con las condiciones adecuadas para cumplir con las funciones y objetivos asignados. En este sentido se puede decir de acuerdo con la *tabla 4*, el teletrabajo se ve afectado porque no cuentan con espacio físico adecuado, se encontró en un nivel malo del 40%.

Respecto al segundo objetivo específico: Identificar el nivel del desempeño laboral en los colaboradores, se tiene el aporte teórico de Gutiérrez y Solano (2020) definen

el desempeño laboral como un método de evaluación que realiza la organización a sus colaboradores, con base al logro de metas, evaluación conjunta y sistemática, empleando métodos y técnicas utilizadas en determinados aspectos. De acuerdo con los resultados encontrados en la *tabla 5*, el 50% de los colaboradores indicaron que el nivel del desempeño laboral es regular, el 35% malo y el 15% es bueno, por otro lado, las dimensiones: conocimiento del trabajo representa un nivel bueno con el 37.5, productividad con el 45% es regular, con respecto al compromiso institucional el 40% es malo, dentro de las organizaciones se debe buscar soluciones y estrategias para mejorar el nivel malo. Los resultados coinciden con la investigación De la Cruz y Rojas (2022), quien obtuvo como resultado que el nivel de trabajo remoto es bajo y los indicadores de desempeño es regular con un 51%. El nivel de la variable se sustenta en la definición de García (2020) señalando al desempeño laboral como la clave de la eficiencia para alcanzar los objetivos. En la empresa estudiada el desempeño laboral de los colaboradores es regular y este se ve afectado con la productividad de la organización, es importante tener un buen clima laboral para cumplir con los objetivos y metas trazadas en la organización lo cual le permite a la misma obtener una ventaja competitiva con su competencia.

En función al tercer objetivo específico: Determinar la relación de las dimensiones de teletrabajo y el desempeño laboral en los colaboradores; los resultados obtenidos indican que las dimensiones del teletrabajo se relacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral según las *tablas 7, 8, 9 y 10* se visualizan que el (Rho Spearman: 0.876; 0.745; 0.795; 0.814 respectivamente y todos presentan un nivel de Sig de $0.000 < 0.05$). Los cuales coinciden con la investigación realiza por Dávila et al. (2022) donde concluyó que existió una relación positiva significativa entre las variables de productividad y el teletrabajo en $r = 0.790$ y sig 0.01. Así mismo se encontró que las dimensiones del teletrabajo se relación significativamente con la variable desempeño laboral. Con Pacheco (2021) encontró como resultado que existe una correlación que es moderada. (0,672) y una significancia positiva (0,000) menor que 0.05; por lo tanto, concluye que existe una relación significativa entre teletrabajo y productividad del trabajador. Así mismo con Rojas (2020) donde sus resultados

muestran una correlación moderada con el valor Rho de Spearman de 0,649, en donde se determina que existe una relación significativa entre estas dos variables.

Según el objetivo general: Determinar la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral en los empleados; para lo cual se tiene el aporte teórico de Rocha (2018) acota que el teletrabajo es una nueva metodología digital, en donde se utiliza las TICs para gestionar el trabajo tanto dentro como fuera de la organización y Bouzas y Reyes (2019) lo definen como una habilidad al desempeño de uno o más empleados que realizan sus funciones asignadas para alcanzar las metas y objetivos incrustados en la empresa, permitiendo una mayor productividad. Según la *tabla 11*, se tiene como resultados de la investigación Rho de Spearman ($Rho=0,886$), siendo esta correlación positiva alta y una $Sig.= 0,000 < 0,05$, por lo tanto, la variable teletrabajo se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores del área sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023. Concordando con el resultado de Juárez et al. (2021) donde concluye que trabajar de forma remota influye la eficiencia del trabajo ($Rho. 0.859$, $Sig. 0.000$). Así mismo coincide con la investigación de Gutiérrez (2021), concluyó que el teletrabajo tiene un impacto significativo en el desempeño de los empleados en el trabajo, con una tasa de impacto del 82.3%. También tiene similitud con el estudio De la Cruz y Rojas (2022), donde concluyen que el trabajo remoto está estrechamente relacionado con el desempeño laboral; debido a la correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,797$). Estos hallazgos están respaldados con los antecedentes anteriores donde también se han demostrado correlaciones positivas entre las variables de investigación. Asimismo, los aportes teóricos mencionan la importancia de brindar las facilidades a los trabajadores remotos para que puedan desempeñar bien sus tareas y lograr las metas trazadas, reflejando así un buen resultado laboral. Donde podemos mencionar la importancia de contar con un buen ambiente físico, el conocimiento y control de las tecnologías de la información y la comunicación, una buena organización y planificación a los colaboradores que realizan teletrabajo, esto les permitirá realizar sus funciones de la mejor manera y con ello cumplir los objetivos y metas que tengan un impacto positivo en la organización.

El teletrabajo permite que las labores sean realizadas fuera de la empresa, usando herramientas tecnológicas, con beneficios en modernización, avance tecnológico, evolución laboral, sostenibilidad, ambiente amigable, reducción de costos y bienestar laboral para los teletrabajadores.

El teletrabajo beneficia al colaborador al permitirle tener mayor control y equilibrio en su vida diaria, además de crear bienestar y organización en sus actividades. Los principales beneficios son la flexibilidad y el desarrollo de metas laborales individuales, mientras que las desventajas son las largas horas de trabajo y la falta de interacción con los compañeros, lo cual afecta la visibilidad del trabajo realizado.

VI. CONCLUSIONES

1. Basado en los resultados obtenidos se comprobó la relación de las variables teletrabajo y desempeño laboral, sustentado en un vínculo positivo fuerte entre ambas, con coeficiente de Rho de Spearman ($Rho=0,886$), siendo esta correlación significativa ($Sig.= 0,000 < 0,05$), es decir se acepta la hipótesis alterna, por lo que se comprobó que teniendo buenas condiciones para realizar el teletrabajo mayor será el desempeño laboral de los trabajadores.
2. El nivel del teletrabajo obtuvo una calificación del 37.5% equivalente a un estándar bueno, debido a que existe una buena planificación y organización durante la realización del teletrabajo. En conclusión, se puede inferir que el manejo de las TIC por parte del personal ha tenido muy buena aceptación, ayudando a mejorar la productividad.
3. El 50% de los colaboradores concluyen que el nivel de desempeño laboral es regular, pero el 35% muestra que es malo, finalmente el 15% menciona que es bueno. Lo cual afecta directamente los objetivos de la empresa.
4. Respecto a los resultados adquiridos indican que las dimensiones del teletrabajo (Espacio físico, Uso y manejo de las TICs, Planeación del trabajo remoto y Organización) se relacionan positiva fuerte con el desempeño laboral en los trabajadores del área sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial. (Rho Spearman: 0.876; 0.745; 0.795; 0.814 respectivamente y todos presentan un nivel de Sig de $0.000 < 0.05$), se concluye que las dimensiones del teletrabajo intervienen de manera significativa en el desempeño laboral, lo que significa que, teniendo buenas condiciones como un espacio físico, mejorando el manejo de las TIC, teniendo una buena planeación y organización el desempeño laboral será mejor.

VII. RECOMENDACIONES

Sugerir a la gerencia central de la empresa agroindustrial disponer que las áreas pertinentes ejecuten las estrategias institucionales para implementar con muebles y equipos tecnológicos adecuados, contribuyendo con el teletrabajo; asimismo generar condiciones de trabajo (clima laboral, cultura organizacional) para optimizar el desempeño laboral.

Se propone a la jefatura de gestión humana debe medir el desempeño laboral y fortalecer las habilidades blandas, como trabajo en equipo, el manejo de conflictos interpersonales, flexibilidad y adaptabilidad al cambio, y mejorar la comunicación interna, de esta manera podemos ver donde está fallando y realizar mejoras el desempeño de los colaboradores.

Proponer al jefe de gestión humana capacitar al personal en el uso efectivo de las Tics para agilizar los procesos y mejorar la comunicación y el acceso a internet. Con esto se pretende lograr un mejor manejo de las tecnologías y de esta manera desarrollar mejor sus funciones y aumentar su desempeño laboral.

Realizar talleres internos dirigidos a las jefaturas, enfocados en los canales de comunicación clave para el desempeño laboral, utilizando las redes sociales para aumentar la autonomía laboral mediante la flexibilidad en la realización de tareas por parte de los empleados. Con esto se pretende tener una comunicación más fluida entre los colaboradores y de esta manera mejorar el desempeño laboral.

A futuros investigadores estudiar el impacto del teletrabajo en empleados de empresas agroindustriales y sus vínculos con el bajo desempeño laboral, para de esta manera implementar instrumentos y métodos para mejorar el teletrabajo y de esta manera aumentar el nivel del desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Aguilar, C.; Jumba, S. y Martínez, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. [Tesis de maestría, Universidad ESAN]. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2394>
- Arpi, P. (2018). *Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6237>
- Badia, J. G. (2020). Parapets behind the pone. *Atención Primaria Practica*, 2(4–5), <https://doi.org/10.1016/j.appr.2020.100062>
- Bautista, R.; Cienfuegos, R. y David, L. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bauzas, A., & Reyes, G. (2019). *Gestión del Talento Humano*. México: IURE
- Bloomfield, J., & Fisher, M. (2019). Quantitative research design. *Journal of the Australasian Rehabilitation Nurses Association*, 22(2), 27-30. https://www.researchgate.net/publication/336308089_Quantitative_research_design
- Boeri, T. (2020). *Mitigating the work-safety trade-off*. Covid Economics: Vetted and RealTime Papers.
- Campbell, J. P., Gasser, M. B. y Oswald, F. L. (1996). *The substantive nature of job performance variability*. En K.R. Murphy (Ed). *Individual differences and behavior in organizations*. San Francisco, CA: JosseyBass
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (10. ° ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica. Disposiciones generales*. <https://cutt.ly/sMyaqXk>
- Davenport, T. (2017). *Capital Humano, creando ventajas competitivas a través de las personas*. Ediciones Gestión. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=44743>

- Dávila, R.; Agüero, E.; Castro, L. y Vargas, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista universidad y sociedad*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200402
- De la Cruz, D. y Rojas, V. (2022). *El trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12074>.
- García-Salirrosas, E.E. (2020). Desempeño del teletrabajador en el sector construcción en tiempos de Covid – 19. *Revista 593 Digital Publisher CEIT*, 5(5-1), 312-324. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.356>
- Gavini, S. (2018). *Potential predictors of job performance*. Argentina: UAI Editorial. Theseus. URI: <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-36-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gorlick, A. (2020). *The productivity pitfalls of working from home in the age of COVID-19*. Stanford News. <https://news.stanford.edu/2020/03/30/productivity-pitfalls-working-home-age-covid-19/>
- Gutiérrez, J. (2021). *Teletrabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa durante el COVID-19 Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68584/Gutierrez_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, J. y Solano, J. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. *Cuadernos de administración*. <https://revistasecauned.com/index.php/cda/article/view/3>
- Hernández-Sampiere, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación* (1st ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Huaman, V. (2021). *Influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://cutt.ly/iMyau72>

- Juárez et al. (2021). Teletrabajo y productividad en trabajadores del conocimiento. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*.
<https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/download/239/464/1131>
- Koopmans, L. (2014). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28.
doi: 10.1108/17410401311285273
- Llamosas, A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación*. DYKINSON, S.L.
- Lubiza, H, (2019). Telework: an option in the digital age. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>
- Martínez, C. (2018). *Investigación descriptiva: definición, tipos y características*. Liferder.
- Ministerio de Tecnologías de la información y las comunicaciones [MINTIC] (2021). *El Teletrabajo se consolida en Colombia con más de 122.200 trabajadores remotos*. <https://cutt.ly/pMFJX4k>
- Morales, D., Pérez, F. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *Revista ERUD ITUS*, 1(2), 53-70.
<https://doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318>
- Nayak, J., & Singh, P. (2021). *Fundamentals of research methodology problems and prospects*. SSDN Publishers & Distributors.
- Nieves, M. K., Sánchez, M. E., Mora Sánchez, N.M & González, E. X. (2022). El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3552-3568. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2483
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: guía práctica. OIT.
https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang--es/index.htm
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2020). *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?* OECD. https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135250-u15liwp4jd&title=Productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-COVID-19-era

- Pacheco, L. (2021). *Teletrabajo y productividad del trabajador de los principales operadores turísticos receptivos peruanos, 2019-2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17193>
- Pandey, P., & Pandey, M. (2021). *Research methodology tools and techniques*. Bridge Center.
- Pereda, N., & Zapata, E. (2019). Uso de tecnologías (TICS) y su incidencia en la gestión de negocios". Revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años. *Artículo de revisión, Universidad Privada del Norte*.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21563>
- Ramos, V., Ramos, C. y Tejera, E. (2020), Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*.
<https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/download/1450/1034/4657>
- Robbins, S. y Timothy, A. (2013), *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson. México.
- Rocca, A (2016). *Herramientas para la evaluación del desempeño del personal*. La Plata
- Rocha, C. T. M. da, & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cuadernos EBAPÉ.BR*, 16(1), 152-162,
<https://doi.org/10.1590/1679-395154516>.
- Rojas, C. (2020). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53992>
- Romero, A. (2019). Trabajo, género y nuevas tecnologías: algunas consideraciones. IUSLabor. *Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2019, n.º 1, pp. 210-32,
<https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.01.04>
- Ross, D. (2016). *Administración de personal y del desempeño* (Primera ed.). Trillas, S.A. de C.V.
- Ruppel, C. Y Harrington, S. (1995): Telework: An innovation where nobody is getting on the band-wagon. *Database*, vol. 26 nº 2 y 3, pp. 87-104.
- Saito, F. (2020). *Teletrabajo: una forma de mantener la productividad laboral*. Diario

Gestión.

- Toscano, F. (2018). *Metodología de la investigación. Guía práctica con las preguntas más frecuentes en la elaboración de una tesis en derecho. En Books*. Editorial Universidad Externado de Colombia. <https://ideas.repec.org/b/ext/derech/988.html>.
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. IUS. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, vol. 12, núm. 41, pp. 203-226. <https://cutt.ly/KMya6Rw>

ANEXOS

Anexo 01. Tabla 12 Matriz de operacionalización de variables

Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023.

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Teletrabajo	Se define como un proceso de trabajo moderno donde el propio trabajador trabaja fuera de la oficina de producción normal, sin contacto físico con amigos y empleadores, utilizando varios tipos de computadoras, facilidad de comunicación (OIT, 2020)	La variable fue analizada mediante la aplicación de un cuestionario con 16 preguntas a colaboradores que realizan teletrabajo. Para su análisis se ha considerado cuatro dimensiones: espacio físico, TIC, planificación del trabajo y organización.	Espacio físico	Espacio	Ordinal
				Mobiliario	
				Seguridad	
				Ambiente	
			Uso y manejo de las TICs	Celulares	
				Equipos de computo	
				Aplicaciones de software	
				Acceso a internet	
			Planeación del trabajo remoto	Responsabilidades	
				Estrategias de gestión	
	Trabajo en equipo				

				Cumplimiento de metas	
			Organización	Planificación	
				Funciones	
				Medición de resultados	
				Objetivos	
Desempeño Laboral	Chiavenato (2019) el desempeño laboral es el nivel de realización de los empleados, medido por la actitud y el desarrollo dentro de la organización, las habilidades, la calidad del trabajo y las relaciones interpersonales.	La variable fue analizada a través de tres dimensiones. Para ello, se elaboró 24 preguntas en un cuestionario, las cuales se aplicaron a los colaboradores de la empresa que realizan sus funciones mediante el sistema de teletrabajo.	Compromiso institucional	Conocimiento institucional	Ordinal
				Compromiso	
			Conocimiento del trabajo	Competencias	
				Capacitación	
			Productividad	Motivación	
				Responsabilidad	
Rendimiento Laboral					

Anexo 2: Tabla 13 Matriz consistencia

Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Pregunta general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023?</p> <p>Preguntas específicas:</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel del teletrabajo en los colaboradores?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los colaboradores?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el desempeño laboral en los colaboradores?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Identificar el nivel de teletrabajo en los colaboradores.</p> <p>b) Identificar el nivel del desempeño laboral en los colaboradores.</p> <p>c) Determinar la relación entre las dimensiones del teletrabajo y el desempeño laboral en los colaboradores.</p>	<p>Hi:</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre el teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores</p> <p>Ho:</p> <p>No existe relación positiva y significativa entre el teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores</p>	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental Transversal</p> <p>Población: 40 colaboradores</p> <p>Muestra: Censal</p> <p>Muestreo: Probabilístico</p>

			<p>Técnica e instrumento: La encuesta</p> <p>Análisis de datos: SPSS versión 26, y el software Excel</p>
--	--	--	--

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para la variable Teletrabajo

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del programa de Formación para adultos de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en **forma voluntaria**; SÍ () NO () **doy mi consentimiento para participar en la investigación** que tiene como título: Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo **manteniendo mi anonimato**.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
	5	4	3	2	1
Dimensión 1: Espacio físico					
1. Considera que cuenta con un espacio adecuado para realizar sus funciones remotamente.					
2. Considera que cuenta con el mobiliario adecuado para realizar sus funciones remotamente					
3. Considera que tiene las condiciones ergonómicas y de seguridad para desarrollar sus actividades laborales desde casa					

4. Considera que tiene un ambiente adecuado (ruidos) para desarrollar sus actividades laborales					
DIMENSIÓN 2: Uso y manejo de las TICs					
5. Considera que cuenta con el equipo tecnológico (PC, laptop, impresora) necesario para el desarrollo eficiente de sus actividades laborales					
6. Considera que cuentan con celulares óptimos para el desarrollo de sus funciones.					
7. Considera que su conectividad a Internet es la adecuada para el desarrollo de sus actividades laborales					
8. Considera que es conveniente el uso de videoconferencias, WhatsApp, etc., para comunicarse con su equipo de trabajo					
DIMENSIÓN 3: Planificación del trabajo remoto					
9. Considera que la empresa aplicó estrategias de gestión para el trabajo remoto.					
10. Considera que la empresa realizó una correcta definición de líderes para la planificación del trabajo remoto					
11. Considera que la empresa mide los resultados de las funciones del trabajo remoto					
12. Considera que la planificación facilitó el trabajo en equipo entre los colaboradores de la organización para el trabajo remoto					
DIMENSIÓN 4: Organización					
13. Considera que las jefaturas asignan adecuadamente las responsabilidades que tiene que cumplir cada colaborador.					

14. Considera que las jefaturas asignan adecuadamente las actividades y funciones a realizar en su horario laboral					
15. Considera que las jefaturas evalúan el cumplimiento de sus objetivos en función a los de la organización.					
16. Considera que las jefaturas miden los resultados obtenidos a través de indicadores para cada uno de los colaboradores.					

¡Muchas gracias por su participación!

Cuestionario para la variable Desempeño laboral

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del programa de Formación para adultos de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en **forma voluntaria**; Sí () NO () **do yo mi consentimiento para participar en la investigación** que tiene como título: Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo **manteniendo mi anonimato**.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 1: Compromiso institucional					
1. Se identifica con la misión empresarial					
2. Se identifica con los valores de la empresa					
3. Considera que los trabajadores están comprometidos con la misión de la empresa					
4. Tiene conocimiento del código de ética de la empresa					
5. Entiende y asume los objetivos y metas de la dirección donde se desempeña.					
6. Considera que va más allá de las expectativas de su cargo.					

7. Participa voluntariamente de las actividades que le participa la empresa					
DIMENSIÓN 2: Conocimiento del trabajo					
8. Tiene los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse en su cargo.					
9. Conoce bien las funciones de su cargo.					
10. Promueve el cumplimiento de los protocolos de gestión de las actividades asignadas					
11. Promueve mejoras en las actividades de acuerdo con su experiencia					
12. Considera que la empresa realiza capacitaciones para fortalecer los conocimientos de los colaboradores					
13. Considera que las capacitaciones están de acuerdo con el desempeño de sus funciones.					
14. Considera que el tiempo del desarrollo de las capacitaciones es suficiente.					
15. Siempre participan de las capacitaciones los colaboradores					
DIMENSIÓN 3: Productividad					
16. Disfruta de la ejecución de las actividades asignadas.					
17. Ayuda a sus compañeros cuando requieren su apoyo.					
18. Considera que participa de la planificación de las actividades de su área o dirección.					
19. Considera que su trabajo remoto es importante como parte del equipo de trabajo					
20. Considera que los trabajadores están motivados para innovar en su desempeño laboral					

21. Considera que trabaja bien, aunque no lo estén supervisando.					
22. Considera que es diligente al realizar su trabajo y entrega de los productos encomendados					
23. Considera que el uso de las TIC es muy importante como indicador para medir el rendimiento laboral					
24. Considera que su desempeño laboral es óptimo y eficiente					

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 04: Modelo de Consentimiento y/o asentamiento informado, formato UCV.

Anexo 1.

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas Integrados de Gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2022.

Investigador principal: Valle Vargas, Mónica Virginia y Pinedo Valderrama, Zuly Nanelia

Docentes Asesores: Dr. Daniel Pérez, Jorge Augusto al correo electrónico jdanielp@ucvvirtual.edu.pe y Dra. Quispe López, Jenny Martha al correo electrónico jmquispel@ucvvirtual.edu.pe

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas Integrados de Gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2022, cuyo propósito es: Determinar la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2022. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución [**nombre de la institución**] **si ha autorizado explícitamente el uso del nombre en anexo 2**).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código;

luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.

2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 20 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De deseárselo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docentes Asesores: Dr. Daniel Pérez, Jorge Augusto al correo electrónico jdanielp@ucvvirtual.edu.pe y Dra. Quispe López, Jenny Martha al correo electrónico jmquispel@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de (etica-administracion@ucv.edu.pe).

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Anexo 5: Matriz de evaluación por juicio de expertos

Validación de la variable teletrabajo

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas Integrados de Gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2022. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	TELETRABAJO
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del teletrabajo
Nombres y apellidos del experto	JUAN CARLOS ARMAS CHANG
Documento de identidad	18137231
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	988892384
Firma	 Lic. Armas Chang Juan CLAD 18231
Fecha	07 / 11 / 2022

Nombre del instrumento	TELETRABAJO
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del teletrabajo
Nombres y apellidos del experto	Lucy Valery Claros Campos
Documento de identidad	41019479
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	949370000
Firma	
Fecha	07/11/2022

Nombre del instrumento	TELETRABAJO
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del teletrabajo
Nombres y apellidos del experto	Tania Vanessa Colchado Cerdán
Documento de identidad	18143923
Años de experiencia en el área	21
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios y relaciones internacionales
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	964430296
Firma	
Fecha	07/11/2022

Calculadora - V Aiken variable teletrabajo

V-Aiken

INSTRUCCIONES

Para ser llenado por el investigador

1. Ingrese el valor de "1" en los casilleros verdes en caso de que el evaluador (Ei) esté "de acuerdo" con el ítem. En caso que el validador esté "en desacuerdo" con el ítem, coloque "0".
2. Este formato evalúa 4 criterios: Suficiencia, Claridad, Coherencia y Relevancia.
3. Se puede analizar hasta 50 ítems.
4. Utilice el formato de validación en *Recursos para Investigar* (Clementina) y traslade la información recopilada en dicho formato.

Nota: Para investigaciones de pregrado basta con 3 validadores.
De ser necesario, puede llenar hasta con las evaluaciones de 5 especialistas.

Criterio: SUFICIENCIA								
Item	Evaluador					V-Aiken	Escala	
	E1	E2	E3	E4	E5			
1	1	1	1			1.00	Fuerte	
2	1	1	1			1.00	Fuerte	
3	1	1	1			1.00	Fuerte	
4	1	1	1			1.00	Fuerte	
5	1	1	1			1.00	Fuerte	
6	1	1	1			1.00	Fuerte	
7	1	1	1			1.00	Fuerte	
8	1	1	1			1.00	Fuerte	
9	1	1	1			1.00	Fuerte	
10	1	1	1			1.00	Fuerte	
11	1	1	1			1.00	Fuerte	
12	1	1	1			1.00	Fuerte	
13	1	1	1			1.00	Fuerte	
14	1	1	1			1.00	Fuerte	
15	1	1	1			1.00	Fuerte	
16	1	1	1			1.00	Fuerte	

Criterio: CLARIDAD								
Item	Evaluador					V-Aiken	Escala	
	E1	E2	E3	E4	E5			
1	1	1	1			1.00	Fuerte	
2	1	1	1			1.00	Fuerte	
3	1	1	1			1.00	Fuerte	
4	1	1	1			1.00	Fuerte	
5	1	1	1			1.00	Fuerte	
6	1	1	1			1.00	Fuerte	
7	1	1	1			1.00	Fuerte	
8	1	1	1			1.00	Fuerte	
9	1	1	1			1.00	Fuerte	
10	1	1	1			1.00	Fuerte	
11	1	1	1			1.00	Fuerte	
12	1	1	1			1.00	Fuerte	
13	1	1	1			1.00	Fuerte	
14	1	1	1			1.00	Fuerte	
15	1	1	1			1.00	Fuerte	
16	1	1	1			1.00	Fuerte	

Criterio: COHERENCIA								
Item	Evaluador					V-Aiken	Escala	
	E1	E2	E3	E4	E5			
1	1	1	1			1.00	Fuerte	
2	1	1	1			1.00	Fuerte	
3	1	1	1			1.00	Fuerte	
4	1	1	1			1.00	Fuerte	
5	1	1	1			1.00	Fuerte	
6	1	1	1			1.00	Fuerte	
7	1	1	1			1.00	Fuerte	
8	1	1	1			1.00	Fuerte	
9	1	1	1			1.00	Fuerte	
10	1	1	1			1.00	Fuerte	
11	1	1	1			1.00	Fuerte	
12	1	1	1			1.00	Fuerte	
13	1	1	1			1.00	Fuerte	
14	1	1	1			1.00	Fuerte	
15	1	1	1			1.00	Fuerte	
16	1	1	1			1.00	Fuerte	

Criterio: RELEVANCIA								
Item	Evaluador					V-Aiken	Escala	
	E1	E2	E3	E4	E5			
1	1	1	1			1.00	Fuerte	
2	1	1	1			1.00	Fuerte	
3	1	1	1			1.00	Fuerte	
4	1	1	1			1.00	Fuerte	
5	1	1	1			1.00	Fuerte	
6	1	1	1			1.00	Fuerte	
7	1	1	1			1.00	Fuerte	
8	1	1	1			1.00	Fuerte	
9	1	1	1			1.00	Fuerte	
10	1	1	1			1.00	Fuerte	
11	1	1	1			1.00	Fuerte	
12	1	1	1			1.00	Fuerte	
13	1	1	1			1.00	Fuerte	
14	1	1	1			1.00	Fuerte	
15	1	1	1			1.00	Fuerte	
16	1	1	1			1.00	Fuerte	

Coeficiente V-Aiken por criterio							
Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Global	Escala	
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	

Coeficiente V-Aiken por instrumento	
V-Aiken	Escala
1.000	Fuerte

Validación de la variable desempeño laboral

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas Integrados de Gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	JUAN CARLOS ARMAS CHANG
Documento de identidad	18137231
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	988892384
Firma	
Fecha	07 / 11 / 2022

Nombre del instrumento	DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Lucy Valery Claros Campos
Documento de identidad	41019479
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	949370000
Firma	
Fecha	07/11/2022

Nombre del instrumento	DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Medir el nivel del desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Tania Vanessa Colchado Cerdán
Documento de identidad	18143923
Años de experiencia en el área	21
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios y relaciones internacionales
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	964430296
Firma	
Fecha	07/11/2022

Calculadora - V Aiken variable desempeño laboral

V-Aiken

INSTRUCCIONES

Para ser llenado por el investigador

1. Ingrese el valor de "1" en los casilleros verdes en caso de que el evaluador (Ei) esté "de acuerdo" con el ítem. En caso que el validador esté "en desacuerdo" con el ítem, coloque "0".
2. Este formato evalúa 4 criterios: Suficiencia, Claridad, Coherencia y Relevancia.
3. Se puede analizar hasta 50 ítems.
4. Utilice el formato de validación en Recursos para Investigar (Clementina) y traslade la información recopilada en dicho formato.

Nota: Para investigaciones de pregrado basta con 3 validadores.
De ser necesario, puede llenar hasta con las evaluaciones de 5 especialistas.

Criterio: SUFICIENCIA							
Item	Evaluador					V-Aiken	Escala
	E1	E2	E3	E4	E5		
1	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
2	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
3	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
4	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
5	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
6	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
7	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
8	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
9	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
10	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
11	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
12	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
13	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
14	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
15	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
16	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
17	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
18	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
19	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
20	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
21	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
22	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
23	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
24	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte

Criterio: CLARIDAD							
Item	Evaluador					V-Aiken	Escala
	E1	E2	E3	E4	E5		
1	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
2	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
3	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
4	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
5	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
6	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
7	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
8	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
9	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
10	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
11	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
12	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
13	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
14	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
15	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
16	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
17	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
18	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
19	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
20	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
21	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
22	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
23	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
24	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte

Criterio: COHERENCIA							
Item	Evaluador					V-Aiken	Escala
	E1	E2	E3	E4	E5		
1	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
2	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
3	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
4	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
5	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
6	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
7	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
8	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
9	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
10	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
11	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
12	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
13	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
14	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
15	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
16	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
17	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
18	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
19	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
20	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
21	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
22	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
23	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
24	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte

Criterio: RELEVANCIA							
Item	Evaluador					V-Aiken	Escala
	E1	E2	E3	E4	E5		
1	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
2	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
3	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
4	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
5	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
6	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
7	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
8	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
9	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
10	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
11	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
12	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
13	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
14	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
15	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
16	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
17	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
18	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
19	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
20	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
21	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
22	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
23	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte
24	1	1	1	1	1	1.00	Fuerte

Coeficiente V-Aiken por criterio							
Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Global	Escala	
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
19	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
21	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
22	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
23	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	
24	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte	

Coeficiente V-Aiken por instrumento	
V-Aiken	Escala
1.000	Fuerte

Activar Windows

Anexo 6: Calculo del tamaño de la muestra (si es población completa no es necesario)

Anexo 7: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Alfa de Cronbach – Teletrabajo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	48,0500	237,418	,810	,961
P02	48,0500	234,787	,852	,961
P03	47,8500	246,976	,684	,963
P04	47,8500	246,661	,694	,963
P05	48,0000	242,105	,728	,963
P06	47,6500	247,924	,758	,963
P07	47,9000	236,621	,734	,963
P08	48,2000	235,326	,774	,962
P09	48,2000	236,168	,828	,961
P10	47,7000	240,221	,775	,962
P11	47,9000	245,779	,769	,962
P12	48,0000	236,211	,832	,961
P13	48,0000	227,789	,871	,960
P14	47,8500	237,082	,762	,962
P15	48,0000	246,211	,739	,963
P16	48,0500	228,366	,888	,960

Alfa de Cronbach – Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	58,8500	315,082	,551	,918
P02	59,1500	326,450	,398	,920
P03	59,0500	323,629	,439	,920
P04	58,4000	311,305	,580	,917
P05	58,9500	319,839	,522	,918
P06	58,6500	304,029	,650	,916
P07	58,5500	315,945	,634	,917
P08	58,9500	312,366	,651	,916
P09	58,7000	318,958	,525	,918
P10	58,8500	327,924	,347	,921
P11	58,6000	316,253	,505	,919
P12	59,0000	311,789	,667	,916
P13	58,8500	332,239	,379	,921
P14	59,0000	319,053	,487	,919
P15	58,9000	313,147	,632	,916
P16	58,7000	321,905	,518	,919
P17	58,9000	317,358	,629	,917
P18	58,8500	319,713	,595	,917
P19	58,8500	314,766	,694	,916
P20	58,6000	305,516	,671	,916
P21	58,7000	312,326	,614	,917
P22	58,6000	317,621	,544	,918
P23	58,7500	320,618	,452	,920
P24	58,6500	318,134	,494	,919