



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Teletrabajo en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la
Dirección de Ingeniería de Operaciones del Programa Nacional de
Telecomunicaciones – Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Llanos Castillo, Christian Brayant (orcid.org/0000-0003-4830-0881)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (orcid.org/0000-0002-4906-895X)

CO-ASESORA:

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria:

Le dedico este trabajo a mi familia.

Agradecimiento

Agradezco a mi familia, por brindarme su apoyo en todo momento.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria:	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3 Población, unidad de análisis.....	22
3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de data	23
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos.....	26
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	36
VI.CONCLUSIONES	40
VII.RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	49

Índice de Tablas

Tabla 1. Fiabilidad de la variable Teletrabajo.....	25
Tabla 2. Fiabilidad de la variable Desempeño Laboral.....	25
Tabla 3. Pruebas de Normalidad.....	29
Tabla 4. Distribución de la frecuencia del teletrabajo en la Dirección de Ingeniería de Operaciones de PRONATEL – Lima, 2022	29
Tabla 5. Distribución de la frecuencia de las dimensiones del teletrabajo en la Dirección de Ingeniería de Operaciones de PRONATEL – Lima, 2022	30
Tabla 6. Distribución de la frecuencia del desempeño laboral en la Dirección de Ingeniería de Operaciones del PRONATEL – Lima, 2022	31
Tabla 7. Distribución de la frecuencia de las dimensiones del desempeño laboral en la Dirección de Ingeniería de Operaciones del PRONATEL – Lima, 2022.....	31
Tabla 8. Prueba Correlacional de la variable Teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la Dirección de Ingeniería de Operaciones del PRONATEL – Lima, 2022	32
Tabla 9. Prueba Correlacional de la dimensión Lugar de trabajo en casa del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la Dirección de Ingeniería de Operaciones del PRONATEL – Lima, 2022	33
Tabla 10. Prueba Correlacional de la dimensión TIC del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la Dirección de Ingeniería de Operaciones del PRONATEL – Lima, 2022	34
Tabla 11. Prueba Correlacional de la dimensión Organizaciones Institucionales del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la Dirección de Ingeniería de Operaciones del PRONATEL – Lima, 2022	34

Resumen

El centro de la presente investigación se enfocó en conocer la incidencia del teletrabajo en el desempeño del trabajador de la DIOP PRONATEL – Lima, 2022. El enfoque de la investigación fue de tipo básica aplicada, método hipotético deductivo su diseño y nivel, correlacional causal explicativa. La población fue de 40 colaboradores quienes respondieron la encuesta sobre las variables de estudio. En relación al cálculo de fiabilidad se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach logrando un resultado para la variable teletrabajo 0.936 como altamente confiable y para la variable desempeño laboral 0.945 altamente confiable. Así se establece que es de alta confianza. Se consiguió concluir que el teletrabajo incide significativamente con un valor t de student calculado igual a 30.032 y con un nivel de significancia de 0.01, lo que establece que existe relación significativa entre el teletrabajo en el desempeño laboral del trabajador que labora en la DIOP PRONATEL – Lima, 2022.

Palabras clave: Teletrabajo, remoto, tecnología, desempeño, institución.

Abstract

The center of the present investigation focused on knowing the incidence of teleworking in the performance of the worker of the DIOP PRONATEL - Lima, 2022. The focus of the investigation was of the basic applied type, hypothetical deductive method, its design and level, explanatory causal correlational . The population was 40 collaborators who answered the survey on the study variables. In relation to the calculation of reliability, the Cronbach's Alpha coefficient was used, achieving a result for the teleworking variable 0.936 as highly reliable and for the work performance variable 0.945 highly reliable. This establishes that it is of high trust. It was possible to conclude that teleworking has a significant impact with a student's t value calculated equal to 30.032 and with a significance level of 0.01, which establishes that there is a significant relationship between teleworking in the job performance of the worker who works in the DIOP PRONATEL - Lima, 2022.

Keywords: Telecommuting, remote, technology, performance, institution.

I. INTRODUCCIÓN

En el Ambiente pandémico generado por el coronavirus, el estado peruano se encontró necesitado de tomar medidas singulares para paliar el golpe del virus, disminuir la transferencia persona a persona por contacto físico, esta situación provocó que se modificaran las acciones cotidianas en las horas laborales de todas las instituciones incluidas las del estado, los puestos de trabajo se caracterizaron por una mayor atención, protección y separación, exigiendo a las organizaciones, en especial a las instituciones públicas, conservar el mismo nivel de asistencia y cuidado que brindaron a las poblaciones, lo que provocó que se trasladara físicamente a un lugar alejado del habitual. Innovar e imponer el “teletrabajo” a distancia o fuera del alcance de la propia institución. De esta forma, se propuso alcanzar las metas planteadas y las metas del período 2022.

Como nivel de salida relacionado, el predecesor del teletrabajo de Perú se ha incorporado a disposiciones legales para trabajar desde casa que son similares a sus contrapartes españolas. Aprobar DS. 003-97-TR Esta imagen esquemática se separa de las nociones tradicionales de lugar y espacio de trabajo. La Ley N° 30036 de 2013 normaliza el funcionamiento del teletrabajo y detalla las peculiaridades de esta prestación, utilizado por organizaciones públicas y privadas esta caracterizado por el uso de tecnológico de las informaciones y las comunicaciones, la organización misma. En un estado de sumisión controlado al mismo tiempo. En cuanto a Bertel Pérez (2019), se dice que el trabajo remoto tiene un vínculo intrínseco con las TIC, ya que sin la ayuda de estas instalaciones sería poco posible hacer labores de la organización fuera del entorno empresarial tradicional.

Los intereses del Estado radican en que, a través de la gestión de la política pública, las instituciones y sus funcionarios involucrados en el ansiado programa de innovación fulguren plenamente los efectos buscados para la sociedad en el campo en que se despliega la gestión. Conseguir el éxito de las instituciones de calidad.

Perú se unió al personal de la Agencia para la Colaboración y el Progreso Económicos para mejorar las áreas clave más importantes del desarrollo económico: anticorrupción, Rendimiento, gobernabilidad, transparencia, capital del ser humano y, en última instancia, el ambiente natural. En medio de los problemas de salud estatal en la

que se ha visto atrapado en una pandemia cada vez más mortal y violenta y el ciclo más frecuente de aislamiento social, los trabajadores y sus instalaciones están reduciendo sus funciones habituales y adhiriéndose a planes y metas el cuidado de la salud más sofisticado, sin tener que hacerlo, adoptando así prematuramente el teletrabajo y evitando interferencias en el ejercicio de sus ocupaciones y compromisos. Como resultado, esta nueva normalidad se ha traducido en mejoras significativas para satisfacer lo más necesitado por el ciudadano y de las instituciones mediante la prestación de mejores servicios de alta tecnología.

Las nuevas formas de trabajo remoto impuestas han permitido a las instituciones públicas abrazar más rápidamente la ansiada modernización de la nación, pero lo cierto es que han luchado por proteger la integridad física de sus empleados, correspondiendo a una situación completamente a priori destinada a adaptarse a este medio en una situación poco clara. Algo de la data más importante indican que el 79% de los encuestados trabajan a distancia al menos una vez a la semana; Un gran número de entrevistados prefiere realizar trabajos mixtos, la mitad en la oficina y la mitad del tiempo en casa; Las circunstancias de trabajo remoto se vuelven dúctiles y gratas para los colaboradores (Chiru, 2017).

En cuanto a la variable productividad tenemos a Tapasco et al. (2020), quienes desarrollaron un estudio con el objetivo de investigar diferentes perspectivas relacionadas con la productividad del trabajador. trabajadores en empresas de servicios del conocimiento. Para algunos entrevistados, la productividad se definió como “la capacidad y la velocidad con la que las personas deben completar una tarea dada dentro de un límite de tiempo acordado”; Para algunos gerentes, al momento de determinar la productividad, utilizaron diferentes términos como “experiencia, trabajador, proyecto, entregables, acuerdo”; Adicionalmente, las empresas de innovación y desarrollo asocian la productividad con los siguientes términos: "Gestión de recursos humanos, rendición de cuentas, autoevaluación, satisfacción laboral y gestión". (Tapasco et al., 2020).

La DIOP PRONATEL es una institución estatal perteneciente a las entidades cuyo accionar es ayudar a cerrar la distancia digital con el aprovisionamiento de acceso a los servicios de telecomunicaciones, a través del perfeccionamiento en la implementación nacional de la red de transporte de internet de alta velocidad en las zonas de mayor

necesidad de impulso económico, además del impulso de contenidos, servicios, aplicaciones y capacidades digitales a nivel nacional y en colaboración con las instituciones públicas, dentro de su jurisdicción.

Ante las condiciones de trabajo condicionadas impuestas como medida para prevenir los efectos de la pandemia, los trabajadores se abstuvieron de sus funciones regulares y aplicaron nuevas órdenes de trabajo a pesar de que en gran medida no estaban preparados para trabajar desde casa. Este método les ayudo a saber cómo afecta el teletrabajo en el desempeño laboral de los empleados de la DIOP PRONATEL, cuánto afecto esta nueva forma de trabajar a sus empleados y si estuvo relacionada directa o indirectamente. El propósito es ese desempeño, función laboral y productividad en una variedad de actividades frecuentes. En vista de lo anterior, se planeó estudiar la medida de incidencia del teletrabajo en el desempeño del trabajador de La DIOP PRONATEL – Lima, 2022, esto pudo explicar cómo esta variable afecta su desempeño laboral ya sea que la incidencia fuera positiva o negativa en los casos que marcan su adopción.

Luego se trató de realizar aportes encaminados a solucionar parcial o totalmente las cuestiones planteadas. Así se estableció el análisis para que esclarezca a las dudas formadas planteando los siguientes cuestionamientos, Así se planteó como problema general, ¿cuál es la incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la DIOP PRONATEL – Lima, 2022?

Así mismo se siguió con los problemas específicos los que se desglosaron del principal con la finalidad de indagar a fondo, centralizando el tema en porciones cada vez más precisas que permiten calcular la causa de las dos, así se esbozó el primer problema específico, ¿Cuál es la incidencia del Lugar de trabajo en casa del teletrabajo en el desempeño laboral del trabajador de la DIOP PRONATEL – Lima, 2022?

Así también se diseñó también el segundo problema específico, ¿Cuál es la incidencia de las Organizaciones Institucionales del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la DIOP PRONATEL – Lima, 2022? y en consecuencia la pregunta motivadora, producida de las variables y sus dimensiones, se sacó el tercer problema específico, ¿Cuál es la incidencia de las tecnologías de la informática y la comunicación

del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la DIOP PRONATEL – Lima, 2022?

Como punto de inicio a la vista de las escenas teóricas, la orientación, las teorías y los desenlaces de este análisis estuvieron estimados como cimiento del estudio.

El alegato teórico del estudio se manifestó a través de la implicación teórica y los conceptos de teletrabajo y desempeño laboral. Por esta razón, se compararon varios conceptos utilizando la realidad de la DIOP PRONATEL. La importancia de esto fue dilucidar la potencia que despliega un elemento o variable sobre el otro. Esto orienta a quienes quieren liderar, reorganizar e iniciar reorganizaciones a saber el impacto de estos vectores para un mejoramiento en la toma de estos juicios. En el estudio actual, se implementaron medios alternativos de apoyo y contribución al teletrabajo y al desempeño de los empleados, y los resultados del estudio brindaron una contribución creíble para la DIOP PRONATEL.

El alegato metodológico del estudio se asentó en el logro de las metas del análisis, en el cual se usó y recolectó el sondeo, la meta de esclarecer cómo las condiciones de teletrabajo afectaron el ejercicio laboral del trabajador perteneciente a la DIOP PRONATEL, a la información obtenida se le realizó un análisis numérico. El estudio propuesto determinó que una variable incurre sobre otra como parte primordial del estudio. Este conocimiento fue confirmado por los hechos resultantes del uso de varios componentes técnicos que facilitaron la definición de hitos clave en los trabajos que expusieron su eficacia, como su seguridad.

Los semblantes metodológicos de este estudio pueden considerarse una referencia para estudios posteriores si se utilizan como fuente de información para las importantes contribuciones de este linaje causal. La forma en que el teletrabajo puede tener una incidencia en el desempeño laboral es tan clara en el área académica de la maestría como en los aportes científicos.

Los semblantes prácticos del estudio es que los resultados, conforme con los objetivos, se relacionan con las incertidumbres que impactaron el teletrabajo, y las soluciones o estrategias que, al ser aplicadas, pudieron ofrecer alternativas prácticas a las realidades institucionales y sobre el desempeño del trabajador.

La justificación social nos ofreció un aporte sobre cómo se representó el teletrabajo en la sociedad y en qué medida una adecuada gestión del teletrabajo puede perfeccionar el desempeño de los trabajadores de la DIOP PRONATEL u otros organismos estatales. Esto hizo que los trabajadores se sientan bien, les permitió agregar valor a los servicios que se brindan a los ciudadanos y mejoró significativamente la imagen institucional, ya que se cumplen las competencias de los trabajadores, que tienen un gran impacto en el entorno social. Asimismo, considerar las cuantificaciones de las metas de progreso sostenible de este país contribuirá a la materialización del trabajo decente y el desarrollo económico.

EL objetivo general fue: Determinar la incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral del trabajador de la DIOP PRONATEL – Lima, 2022. Consiguientemente se esbozó los subsiguientes objetivos específicos, entonces, el primero se estableció en: Comprobar la incidencia del Lugar de trabajo en casa del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la DIOP PRONATEL – Lima, 2022. Inmediatamente en el segundo objetivo se propuso: Determinar la incidencia de las tecnologías de la informática y la comunicación del teletrabajo en el desempeño laboral del trabajador de la DIOP PRONATEL – Lima, 2022. En ese escenario el tercero de los objetivos, fue: Determinar la incidencia de las Organizaciones Institucionales del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la DIOP PRONATEL – Lima, 2022.

Entonces, como hipótesis general del análisis se manifestó que: el teletrabajo incide significativamente en el desempeño laboral del trabajador de la DIOP PRONATEL – Lima, 2022. De la hipótesis general se provinieron las siguientes hipótesis específicas, la primera, el Lugar de trabajo en casa incidió significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de LA DIOP PRONATEL – Lima, 2022.

Así también se propuso la segunda, las tecnologías de la informática y la comunicación incidieron significativamente en el desempeño laboral del trabajador de la DIOP PRONATEL – Lima, 2022.

Finalmente, dentro del escenario hipotético en la tercera hipótesis se exhibió que, las Organizaciones Institucionales incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la DIOP PRONATEL – Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se propuso mostrar trabajos de exploración que contribuyan un amplio desarrollo de conocimientos sobre teletrabajo y desempeño laboral. Para ambos casos se realizó un estudio nacional e internacional. Debido a la novedad de este tema, pocos estudios causales han sido consistentes con los modelos de investigación anteriores, aunque los estudios básicos de correlación que demuestran la representación mutua entre las variables han demostrado una mayor incidencia. Por otro lado, la ocurrencia del teletrabajo posee una correlación causal con el desempeño laboral.

En la secuencia posterior de desarrollos científicos, se describieron los siguientes, en relación con la ciudadanía como principios de fondo: Baldeón (2020), en su trabajo relacionado con el teletrabajo y eficacia del equipo del municipio de Junín". 2020, un enfoque cuantitativo básico, realizado a través de dos cuestionarios aplicados a 92 empleados de la ciudad, con el objeto de esclarecer una correspondencia para determinar la efectividad del teletrabajo y el personal administrativo en la provincia de Junín, un estudio utilizando el grado de correlación concluyó que: En el equipo administrativo en el concejo provincial de Junín 2020, hubo una correlación media moderadamente positiva entre el teletrabajo y la eficacia del equipo administrativo con un valor de coeficiente de 0.501 y un valor de p de 0,00.

Peñañiel (2019), en su propuesta relacionada al teletrabajo en el ámbito estatal como opción a la movilidad, señala que su objetivo es identificar componentes de distancia que tiendan a reducir las restricciones de viaje. Para el progreso de este estudio se utilizó entrevista estructurada, la cual se realizó en una unidad que implementa el teletrabajo en Lima y uno de los concluyentes de este teletrabajo fue que la misma carga de trabajo y espacio familiar, así como la disponibilidad y evaluación fomentan una mejora de su trabajo.

Sin embargo, como sugirió Rojas (2020) en el trabajo donde relaciona la ejecución remota del trabajo y la eficacia laboral en la Biblioteca Nacional del Perú, el fin es definir las relaciones entre concepciones o variables a partir de las percepciones del equipo humano de la Biblioteca Nacional del Perú. que hacer Lima continuó su trabajo sobre los métodos científicos hipotéticos deductivos al nivel de las correlaciones descriptivas

básicas. La relación con la rho de Spearman, fue moderadamente proporcionada en $r = 0.69$, por lo que concluimos que existe asociación entre estas dos variables.

Así, agregamos a Suárez (2020) en la presentación de su estudio relacionado con Ejecución del Teletrabajo y la Eficacia de Servicio en una Unidad de administración Educativa de la zona de San Pablo en el Año 2020. El fin fue formar una relación entre la implementación real del teletrabajo y la calidad del servicio en el sector de la administración educativa en la localidad de San Pablo. Este análisis fue cuantitativo, coherente, no experimental, de diseño instrumental de investigación. La población fue formada por 40 individuos de la UGEL. En síntesis, el estudio destaca una correlación con un puntaje positivo alto de 0.661, lo que confirma que la calidad de servicio es brindada por el modo de teletrabajo.

Vásquez (2019), en sintonía con el desarrollo de su trabajo, ilustró la situación del teletrabajo en las organizaciones estatales peruanas a través de un análisis de caso de abordaje cualitativo a profesionales del teletrabajo y profesionales laborales. Respaldado por documentación oficial sobre teletrabajo. Los autores concluyen que la implementación es física y/o económicamente débil en varios aspectos legales y técnicos, así como aspectos organizacionales, especialmente aspectos sociales y sin litoral, principalmente entre las poblaciones vulnerables.

Finalmente, en esta muestra nacional Vicente (2020) se presentó en la ponencia “Rosa Dominga Pérez Liendo - Teletrabajo y Administración en La Victoria 2020”, que tiene como objetivo formar la correspondencia entre el teletrabajo y la gerencia de la administración en las instituciones educativas. El estudio fue correlativo, descriptivo y con un enfoque cuantitativo el cual encontró un coeficiente correlacional de 0,693 en una muestra compuesta por toda la facultad, es decir, 31 personas. Las variables teletrabajo y control administrativo se interpretan con correlaciones medias positivas.

Para los estudios internacionales, se encontraron personas que presentaron sus desafíos científicos y los investigadores respondieron con gusto con sugerencias consistentes con las variables de investigación propuestas. Filardi et al. (2020) inspeccionaron la aprobación del teletrabajo en las instituciones estatales desde la perspectiva de los empleados como jefes de departamento superiores que desean expandir la modalidad virtual expuesta en la Institución pública. Los mayores beneficios

del teletrabajo incluyen el descenso de los costos de transporte y alimentación, la seguridad, el descenso de la exposición a la violencia y la polución, un aumento en el cambio familiar y una mejor eficacia del trabajo debido a una mayor profesionalidad. De este modo se logra un trabajo eficiente.

La investigación predictiva también logró identificar detrimentos a tomar en cuenta, como el aislamiento del trabajador remoto, la falta de infraestructura y el miedo a los derechos, como un bajo sentido de respuesta positiva de la gerencia. Sin embargo, se cree que esta es una relación rara, como reveló el estudio, en un momento en que las actividades se dedican a lugares distintos a los centros tradicionales, a la hora de complementar las actividades remotas. La encuesta encontró que ven las actividades de la mano de obra como una desventaja y se sienten cómodos desarrollando un trabajo independiente. Esto marca de manera concluyente la investigación de un modelo de trabajo desde casa bien adaptado a las instituciones públicas.

Continúa en el ordenamiento de la presentación Peralta et al. (2020), presentado en su trabajo midiendo los efectos del teletrabajo en el sector gubernamental ecuatoriano. Fue un trabajo documental bibliográfico tipo artículo de revisión, y cuyas conclusiones recalcaron la incidencia del trabajo remoto en ciertas mejorías, como menores costes, menores requisitos de infraestructura, horarios de trabajo flexibles, menor ausentismo, mayores beneficios laborales y mínimos conflictos empleado-empleado. Además, algunos de sus detrimentos incluyen una comunicación frente a frente y una gestión de empleados deficientes, y una inversión significativa en tecnología. Este estudio fue ventajoso porque mide la efectividad del teletrabajo en el ámbito administrativo, considerando sus aciertos y detrimentos en la correlación laboral. En este trabajo se observa una comunicación muy distanciada entre los trabajadores.

Hernández et al. (2020) desarrollaron una presentación científica fundada en el teletrabajo que se enfoca en la forma de la cotidianeidad, su impacto en la eficacia, contextualizado en una situación de emergencia y sus límites, realizada para impedir la difusión del coronavirus en la localidad de Fusagasugá, realizada en un espacio público escuela castrense en Bogotá Colombia, este estudio secuencial exploratorio, cualitativo y cuantitativo, concluyó que la categoría de propiedades virtuales aisladas de la entidad en el nuevo entorno, resultando en la transferencia de funciones a los espacios del hogar,

dejó una baja igualdad de satisfacción, mientras que el administrador con base en el hogar (trabajador a distancia) afecta tanto a sus espacios abiertos familiares como a nivel personal, mientras que la institución no afecta a la composición de la plantilla ni a la asignación de funciones de gestión a los beneficiarios.

Según Swisher (2019), quien estudió la relación de teletrabajadores con organizaciones estadounidenses de satisfacción de empleados, utilizó un método mixto y diseñó regresiones múltiples. Empleó metodologías cuantitativas y cualitativas y diseñó regresiones múltiples. De este modo usaron individuos de varias organizaciones norteamericanas, teniendo en cuenta el número de empleados, que puede despuntar los cinco mil dependientes, y sondeos para doscientos veintitrés colaboradores. El trabajo encontró que el teletrabajo puede ser factible con una clara dirección por parte de los inspectores adjuntos y enfatizó que el nivel de teletrabajo no puede anticipar de manera significativa la complacencia de los empleados, sino más bien el sostén y la orientación institucional.

Por su parte, Ortega (2017), quien en un trabajo realizado en la Universidad de Colombia relacionado al Teletrabajo como una manera de aumentar los beneficios de las instituciones y los colaboradores, trató de estudiar el teletrabajo relacionado a una elección de trabajo en las instituciones colombianas, incluido el teletrabajo. enfoque, sus raíces históricas e importancia con una metodología documental la cual le condescendió exponer las ideas centrales de los expertos mediante ejemplos prácticos en la realidad cotidiana, indagó los campos económicos donde se adoptó la aplicación del trabajo remoto como opción de trabajo. considerar la exposición de ambas casuísticas cuya implementación exitosa fue demostrada por índices que muestran efectos positivos del trabajo remoto.

Luego, Castellano et. al, 2017, señalan que para aplicar el teletrabajo se requiere el apoyo de instalaciones de telecomunicaciones o informáticas adecuadas.

Así pues tomando como punto de inicio las presunciones del teletrabajo y la eficacia en el trabajo se desarrollaron las dimensiones adicionando el estudio de sus concepciones específicas, como verdad, confiabilidad, objetividad y validez.

En la variable inicial, el teletrabajo, es adecuado que la orientación de nuestra investigación se forme en los conceptos de Ferro delgado en 2019, que establece que

al trabajar remotamente, el trabajador no requiere estar en otro lugar (en el lugar de trabajo), está la supervisión de su empleador a través de las TIC. también se alinea con lo desarrollado por Autoridad Nacional del Servicio Público (SERVIR, 2020), para los trabajadores del sector público quienes afirmaban que el teletrabajo brinda servicios inferiores en un lugar aislado, que suele ser un domicilio laboral u otro, para ello es necesario que Ud. utilice su centro de operaciones cualquier contacto virtual y gestionaría sus operaciones de forma remota con esta herramienta informática ya que le permite gestionar su trabajo de forma adecuada.

Buscando una forma legal de proteger el derecho universal al trabajo de las personas, también apareció en la Declaración de la OIT (2020) sobre el Trabajo Doméstico y Doméstico, la misma declaración ahora redactada como "Convenio 177". Conforme con el párrafo 1, es una actividad que se realiza a cambio de una remuneración desde un lugar distinto de la propia oficina Conforme con el manual de trabajo o servicio del empleador.

En este sentido, conviene revelar el Lugar fuera del centro de trabajo donde se realiza la acción. (Ferro Delgado, 2019) así una forma de congregación con un fin específico para la organización (Ferro Delgado, 2019). Y las TIC como conjunto de instrumentos que pueden ser utilizadas por el empleador para la supervisión de sus colaboradores (Ferro Delgado, 2019).

Este estudio no fuera riguroso si no se precisara, explicar y desarrollar su cronología, y también es significativo ver que esta novedosa fuerza de trabajo no contiene un axioma único, esto se reflejara en las diversas expresiones usadas para narrar el concepto de "teletrabajo", "trabajo online", "labores a distancia", "trabajo digital", "trabajo en distribución", "teletrabajo", "Trabajo rotativo" (trabajo dúctil en relación a la ubicación, turnos y uso de tecnología) o sencillamente "trabajo flexible" (OIT, 2016).

El término "trabajo remoto" fue utilizado como novedad en 1973 por el físico americano Jack Nilles. En ese momento, del crash petrolero de los setenta estaba en pleno apogeo, y buscando consumir este material para reducir el costo de viajar del trabajo a la casa y viceversa, acuñó una expresión que hace referencia a la forma de trabajo remoto. (Nilles, 1988 citado por Hurtado, 2021).

La razón antes descrita desencadenó posteriormente una iniciativa para legalizarlo y contextualizarlo, lo que llevó a su regulación por la legislación estadounidense, y en 2010 se publicó la Ley de Mejora del Teletrabajo, apoyando esta práctica y desencadenando el apareamiento de esta nueva manera de trabajo. Esa primera incursión en la revolución tecnológica del trabajo permitió que otros países adoptaran la forma innovadora. Por tanto, se puede decir que la disrupción del viejo continente comenzó en julio de 2002, cuando se selló el pacto que enmarcaría el trabajo a distancia de la Unión Europea. La citada regla regula primariamente su definición, trascendencia y directrices en materia de seguridad de la data, protección y salubridad del trabajador.

Por lo tanto, en la disposición cronológico de latino América, es significativo mostrarse conforme con las decisiones de ejecución de los primeros países latinos en 2003 que impulsaron esta nueva forma de hacer, como Colombia, Argentina, Chile y luego Costa Rica, que aprobó la Ley en 2012. Promoción, Regulación y Fiscalización del Trabajo a Distancia. (Vásquez, 2019).

Perú no está excluido de esta tendencia y no está interesado en interferir en la revolución tecnológica de las nuevas formas globales en las relaciones laborales, por lo que nuestro Congreso, junto con las disposiciones correspondientes aplicadas en 2013, ha elaborado texto suficiente para perseguir el trabajo remoto, el alcance de cual. está el sector estatal y el sector empresarial privado y en 2015 apareció DS. N° 017 2015 TR. El Ministerio del Trabajo (MTME) está considerando dar especial atención al trabajo voluntario, la igualdad de trato, la avenencia de la cotidianidad del colaborador y de su entorno familiar además de la recuperación de los empleados. La misma figura jurídica define en el artículo seis los derechos de este tipo de trabajadores, que son la educación, la confidencialidad, la integridad, la protección de las partes vulnerables y la situación del embarazo y parto de los pobladores, ósea, de las mujeres en condiciones prenatales, los adultos mayores y las personas que presentan alguna incapacidad física.

Obligado por la incontrastable tormenta mundial de contagios a consecuencia del SARS-CoV-2, que ha puesto en evidencia una crisis sanitaria nacional, nuestro país ha decidido permitir el trabajo remoto a partir de mayo del 2020 con el fin de parar la difusión del coronavirus por los eventos asociados a la pandemia. continuar con el teletrabajo

según el artículo dieciséis del Decreto Supremo. 094-2020-PCM (2020), siguiendo lo descrito en el Manual Metodológico de referencia para el Teletrabajo, publicado por el MINTRA del Perú (2020), teletrabajo es una forma de productos prestados por un trabajador, que se encuentra separado domiciliariamente o en otro lugar alejado del lugar normal de trabajo.

El establecimiento de una nueva forma de trabajo debe hacerse con las TIC y otros métodos que permitan trabajar fuera del lugar de trabajo normal, si el fin de las labores lo propician. El tiempo del subsidio lo determina la persona que emplea, pero se hace válida únicamente por el rango de fecha del subsidio aprobado por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, el cual inició el 12 de marzo y continúa a cargo del MINSA, luego de varios casos de infección en el territorio.

En materia de seguridad en el trabajo, el documento de consulta como guía del teletrabajo muestra que la persona que emplea tiene el deber de registrar y dar prioridad a los trabajadores en su sector de peligro, ya sea en función de la edad o de elementos clínicos, tal como se describe en el manual competente relacionado al respeto y la medida clínica durante la pandemia, se enumeran escenarios de transmisión focalizados, confirmó la RM De conformidad con el N° 08-2020-MINSA y sus posteriores modificaciones, el trabajo a distancia es obligatorio en este caso.

Los elementos definitorios del concepto de trabajo a distancia están descritos por la expresión de Ferro Delgado (2019), el lugar donde se desarrolla, es decir. la actividad se desarrolla afuera de las organizaciones privadas. La utilización de las novedosas tecnologías de la informática y la comunicación (TIC) y los cambios en las Organizaciones Institucionales, así como en las diligencias laborales, Ferro Delgado (2019) definen las características de estas dimensiones, como elementos o componentes de espacio físico, espacios en los cuales puede ser considerado cualquier lugar diferente o espacio para laborar donde el trabajador se encuentre fuera de lo normal. Un elemento técnico, un canal a través del cual se realiza efectivamente la labor, porque si no participara en el trabajo, no estaría configurado, una dimensión organizativa, es decir. Un nuevo elemento en el trabajo/tiempo libre que puede llevar a cambios hondos. en la manera en que se ordena la actividad laboral; uniendo así los elementos de los antecesores en su concepto epistemológico.

Aumentando la variable en sus elementos, se expresa que el Lugar de trabajo en casa es el lugar donde se pretende realizar la actividad laboral. (Ferro Delgado, 2019). Así, el Lugar de trabajo en casa como dimensión hace referencia al espacio donde se realiza la actividad laboral, incluyendo las herramientas físicas, el medio ambiente, instalaciones, materiales, herramientas tecnológicas, muebles, etc. El trabajo realizado por un experto siempre debe hacerse de forma individual. (Pinzón, Martínez y Ávila, 2017).

El Lugar de trabajo en casa desgarró muros geográficos y puede llegar a más personas, no solo a quienes son dependientes de la capacidad laboral humana, sino incluso de los clientes que al final reciben el servicio, lo que perceptiblemente significa además del alcance, los beneficios para los empleados al reducir costos y tiempos muertos. haciendo el trabajo diligentemente desde casa y regularmente como una buena alternativa en tiempos de crisis económica, durante los cuales se reduce la economía pero aumenta el rendimiento frente a los riesgos y costos de mantenerlo en el lugar, este método permite cambiar a otras instalaciones sin las complicaciones de la instalación en sí. (Campaña, Melendres, Flores y Acosta, 2021)

La usanza de nuevas tecnologías de la informática y la comunicación (TIC) es un grupo de herramientas desarrolladas para hacer más fácil la transferencia de información y la comunicación. (Ferro Delgado, 2019) lo virtual tiene una ventaja importante y los individuos están en el centro del progreso digital. Las prácticas del modo de vida digital, por tanto, van acompañados del desarrollo de la tecnología (Santos, 2019). Así pues, las tecnologías de la informática y la comunicación corresponden a un conjunto de instrumentos y mecanismos de interconexión e intervención. (Santos, 2019).

La realidad es conquistada por grandes cantidades de colectivos incluidos en el día a día de las personas, en los equipos tecnológicos que usan para informarse, analizar, activar relaciones y sobre todo hablar entre sí. Estas herramientas provocaron de forma principal cambios en la forma de interacción, al tiempo que introdujeron modernos canales de intercambio caracterizados por una mayor interacción con las instituciones, Consumidores y viceversa Con respecto a lo cotidiano, las empresas usan las TIC a manera de comunicación dentro y fuera de los elementos que las conforman, para la fácil y rápida actualización y transmisión de información, y para aumentar su

capacidad con la ayuda de sitios web, foros, portales, y comercio electrónico. (Santos, 2019).

Las TIC y sus componentes permiten acceder virtualmente a diversos programas, como instrumentos digitales y virtuales que se encuentran en la organización, en la institución dotándolas de recursos técnicos como laptops, tabletas, computadores o dispositivos móviles de comunicación. a través del cual se comparten, dirigen y miden tareas también a través de correo electrónico, sitio web y videoconferencia; Estas tareas, como mejorar la eficacia, las aplicaciones de administración, tienen interfaces de usuario simples y amigables, cuyos componentes son parte integral de los elementos de seguridad de la información y requieren el uso de programas específicos que además reducen el riesgo de ataques cibernéticos.

En 2018, Daneshmand y Sattarifar sostuvieron que los instrumentos digitales son cruciales para un buen resultado laboral, lo que se expresa en su gran influencia como forma efectiva para lograr sus objetivos, así también, otros autores como Karabou y Adeve en el 2018, señalan un gran desarrollo positivo. en el trabajo. acciones porque lo expresan categóricamente.

La Organización, si nos referimos a esta noción de organización como lo primero, debemos dar lugar a una forma de consensuar una determinada cantidad de personas en un grupo con el objeto de alcanzar metas y establecer metas con una interacción que permita una mejor agrupación de tareas, reciprocidad y relaciones entre sus miembros. (Reverso, s. p., 2020; Ramírez et al 2017).

Según Ferro Delgado (2019), concluyo ya editando este efecto televisivo, que es un formato de agrupamiento con un fin definido, porque en caso de cambio en la organización como consecuencia de un movimiento forzado, cambia la forma. la organización se comporta de manera convencional, no se puede medir, lo que genera que sea necesario la creación de otro tipo de controles, técnicas y productos de la labor de los trabajadores. El supervisor o jefe contiguo tiene que tener confianza en que los teletrabajadores deben aceptar y promover actividades que demuestren y promuevan su dominio de habilidades, experiencia en la vida personal, tiempo que actualmente ocupa en el nuevo trabajo, disponibilidad continua y gestión para nivelar el trabajo y la vida

privada. y lograr la suficiente independencia para lograr una mejor eficiencia, labor y un aumento de la producción. (Rocha y Amador, 2018; Cook, 2019).

Para las organizaciones clasificar el tiempo es una destreza del laborante que visibiliza el aumento de la productividad ya que este lidera el control del contexto laboral laboral (Nakrošienė, Bučiūnienė y Goštautaitė, 2019) .

Un semblante muy importante del entorno de gestión del trabajo remoto es que el líder de la institución controla los peligros del trabajador asociados a la salubridad y fundamentalmente la seguridad del lugar de trabajo del teletrabajador (OIT, 2020a; OIT, 2020b). El cambio de administración debe desarrollar mejoras en el trabajo y la productividad (Álvarez, 2020; Cid, 2020). Los trabajadores se comparan con los autónomos para responder también a la situación de reclusión, espacio y vulnerabilidad, manteniendo asiduamente una actitud flexible, que es fundamental para el funcionamiento de la entidad. (Sánchez Paredes, Montenegro Ramírez y Medina Chicaiza, 2019; González, 2020).

De esta manera la segunda variable, desempeño laboral, revelamos que Chiavenato (2019) muestra a través de la observación literal que el comportamiento del empleado y la medida de los resultados laborales están estrechamente relacionados con el cometido de sus tareas laborales. Ejecutar tareas para lograr los fines propuestos por las instituciones, organizaciones que también se comprende como pública. Así, el cometido depende del compromiso organizacional, la experiencia laboral y el Rendimiento del trabajador.

En general toda organización, tanto elemento orgánico estatal como privado, debe reconocer lo importante de los valores humanos y entenderlos como empleados activos que tiene influencia en las diligencias de la institución y logran el éxito tanto como triunfan y así volverse competitivos en ella para hacer El trabajo eficaz y eficiente de los empleados es la columna del que es dependiente la productividad general de la organización. (Stoner,1994 citado por Hurtado,2021).

En este caso de estudio, el desempeño del equipo directivo se mide por los estos elementos: Competencia Organizacional, compromiso, competencia, motivación, capacitación, y responsabilidad. Así también, Dessler, 2009 citado por Hurtado, 2021, sostiene que la eficacia organizacional es dependiente de las personas. Los que tienen

las habilidades correctas hacen un eficiente trabajo, mientras que los que no lo hacen son menos eficientes. afecta su cometido y el de la institución, lo importante de optimizar el ejercicio laboral en relación a que este nos admite crear novedosas formas internas, mejorar la aceptación de decisiones, la capacitación de los trabajadores, descubrir falencias que perturban al personal y verificar su eficacia.

Así también, el desempeño laboral implica especialmente el desempeño que realizan los empleados en relación con sus puestos de trabajo, como proponen Bauzas y Reyes (2019). Lo precisaron como el ejercicio de uno o varios empleados Conforme con las funciones y trabajos que realizan como parte de su trabajo. fines y objetivos planteados para la empresa, lo que permite un mejor crecimiento productivo. Ribes et al. (2018), menciona que el ejercicio del trabajo es la eficacia del proceso realizado por un accionista o trabajador en un área determinada que fortalece sus destrezas, capacidades y conocimientos que repercuten en los objetivos de la organización.

Con relación a este sostén teórico, Alles, 2016 citado por Hurtado ,2021 demostró que el quehacer en el trabajo es un grupo de actividades que el personal realmente realiza Conforme a los fines y objetivos trazados por la empresa involucrada en el desarrollo del personal y su Implementación.

Por su parte, Domínguez Chávez (2020) explicó y es que para trabajar a distancia necesitas tener unas habilidades o capacidades.

Para entender lo anterior, representamos gráficamente a García et al. (2018), quienes demostraron que la eficiencia profesional es el nivel que logra un empleado que ejecuta sus tareas con base en los trabajos que le son fijadas, siguiendo las directivas determinadas por la organización o institución, que apuntan a su progreso continuo. A su vez, señaló que la eficacia del trabajo adicionalmente se refleja con las destrezas que el trabajador pueda formular, en el conocimiento y la técnica, esto se refleja en sus competencias técnicas. Se señala también que Chiavenato (2019) mostró que la conducta o desempeño del empleado en el desempeño de sus diligencias y trabajos lo que define las dimensiones presentadas en la parte conceptual desarrollada desde el nivel de referencia de nuestro análisis basado en: Asimilación Organizacional; Competencia de Funciones y el Rendimiento, que completaremos a continuación:

El Asimilación Organizacional significa que la correspondencia entre una institución y sus trabajadores o empleados requiere la plena apropiación de su cultura. Vivir en una organización significa un trabajo dedicado como eslabón que requiere una participación decidida en sus actividades configurando directamente tu carrera profesional, participando en ella como un nervioso partícipe de su cultura. Se entiende como la manera en que los trabajadores se relacionan en una institución, el comportamiento dominante, las ideas profundas, la voluntad y el deseo de sobresalir y los problemas no resueltos relacionados con las interacciones importantes entre todos y cada uno de los participantes de la organización. cultura en la institución. (Chiavenato, 2019, p.83).

Aldana, Tafur y Leal (2018) el adeudo institucional se refiere al sentimiento que anima a los empleados a sentirse orgullosos de la institución para la que trabajan, esto impide considerar optar por otras opciones de trabajo. Así pues, se permite observar que el adeudo institucional fortalece la nobleza y el interés del personal debido a la forma de condición laboral más adecuada y una imagen empresarial auténtica. Según Estrada y Maman (2020), el Asimilación Organizacional está relacionada de forma directa con el sentimiento de pertenencia y adeudo de los empleados hacia su institución. Por lo tanto, la eficiencia requiere colaboradores dedicados, lo que también se refleja en la eficiencia de la organización, en razón se posibilite aumentar el rendimiento.

En el análisis publicado, exponemos que el saber profesional tiene una estrecha relación con las habilidades laborales de los empleados, lo que es consistente con la formación para el mejoramiento del rendimiento. Así pues se entiende que las capacidades laborales están constantemente relacionadas con conocimientos y actitudes, valores y habilidades que capacitan a un determinado empleado para desempeñar con eficacia y facilidad las tareas que le son fijadas. (Hellriegel, Jackson y Solum, 2017).

El adiestramiento en el trabajo se refiere a actividades que promueven el desarrollo, como el desarrollo de capacidades, aptitudes que promueven el progreso continuo, como el mejor desempeño laboral (Robbins y Coulter, 2014; Silva Rodríguez de San Miguel, 2018; Dolce, Vayre, Molino y Ghislieri, 2020). Así entendemos que mantenerse en educación, al igual que la formación en el puesto de trabajo, es una

actividad clave que potencia las ventajas competitivas, factores que benefician a la organización. (Petrus y Pérez, 2020).

Basado en Gabini, S. (2018) concluyo que en el rendimiento en el trabajo, esta estructura teórica debe ser definida como un conjunto de comportamientos que son importantes y necesarios para alcanzar las metas organizacionales.

El rendimiento laboral se caracteriza por la correlación entre el cálculo de la eficacia de un trabajador en la institución y las herramientas que utiliza para realizar las actividades y lograr su producción. Los elementos que afectan el rendimiento son la motivación y la responsabilidad. (Chiavenato, 2019).

Creemos que la estimulación en el trabajo proviene de la fuerza que el empleado debe desarrollar su actividad con una orientación fija Conforme a la forma en que tiene que aceptar en el contexto dado, para lograr el fin que ansía alcanzar cuando se dedica al trabajo. combinando excepcionalmente para este fin. (Griffin, Phillipis y Gully, 2017; Moreno Perea, 2018).

Explica que se recomienda incluir factores ambientales y personales de los empleados en la motivación laboral (Rodríguez Sánchez, 2020). Las ganas de superación son muy importantes en los cambios del área estatal por el problema de la claridad en los procesos y el control del grupo. (An, Meier, Ladenburg y Westergård-Nielsen, 2019; Gadzhieva, Osipov, Khoruzhy y Tashtamirov, 2020). De manera similar, el compromiso laboral es un nivel de compromiso determinado conscientemente por los fines del trabajo que promueve la finalización del trabajo. (Chiavenato, 2019; Genoud y Broveglio, 2020; Rodríguez-Sánchez, 2020).

En razón a la organización educativa, es una de las más importantes en cuanto a la gestión de la justicia, como lo es la Corte Suprema, la orden la lleva a cabo el presidente de la corte, quien cumple funciones ejecutivas. y la gestión de las tareas representativas, normativas y de control tiene la flexibilidad de un enfoque moderno y procesos cada vez más eficientes, incluyendo personal calificado y con tecnología de punta en su quehacer institucional y la promoción del desarrollo local con aportes nacionales, su búsqueda de identidad participativa en la edificación de ciudadanía.

Uno de los otros beneficios o consecuencias positivas de trabajar de forma remota es que los empleados que trabajan de forma remota se sentirán mejor emocionalmente

y que trabajar desde casa será una experiencia gratificante. Rodríguez Martín & Pardo Díaz (2020).

La institución está interconectada, la implantación del teletrabajo es muy beneficiosa para los empleados, ya que se crea un entorno mucho más favorable para que realicen sus tareas y esto se traduce en un aumento de su productividad. Asimismo, agrega que también existen ventajas para las instituciones públicas, lo que implica que estas ventajas son tanto a nivel individual como colectivo. Román Mellado y Miras Zambrano (2019). A su vez, el teletrabajo viene a erigirse como una nueva forma de opción laboral. Es por ese motivo que resulta importante que el Estado garantice el respeto del derecho al trabajo y a su contenido constitucional, a través de instauración de políticas públicas (Verdera, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Este trabajo se pensó dentro de los métodos de investigación básico aplicados cuantitativos que procesan datos para su recolección y análisis estadístico como se describe en la red según lo define Gutiérrez (2010), esta investigación básica se orientó únicamente en referir cada hipótesis. El enfoque del dilema del análisis. Esto nos modela un gran dominio sobre las variables, sobre todo para calcular las relaciones causa-efecto, por lo que las teorías fueron descritas Conforme al contexto de investigación y lograr información sobre la realidad como lo muestra en su trabajo Valderrama, 2013 citado por Hurtado 2021.

3.1.2 Diseño de investigación

Por las peculiaridades y tipo de trabajo formulado, se designó como no experimental, no dejando inferencia ni modificación, se investigó la correlación causal o explicativa midiendo el efecto de la variable independiente, como su causa y efecto, método deductivo hipotético, que es lo opuesto a la sección transversal hipotética, porque los datos se midieron y recopilaron en un punto en el tiempo. Apoyándonos en el trabajo de Ynoub ,2011 citado por Hurtado, 2021, los estudios no experimentales se limitan a presentar las variables evaluadas tal como se exhiben, sin cambiarlas ni modificarlas, así también los estudios de correlación causal permiten pronosticar la ocurrencia de una variable en otra, pero según correlaciones de las predicciones basadas en la causa del otro elemento.

3.2 Variables y operacionalización

La investigación básica se realizó para determinar los componentes conceptuales de las variables, y como operación contra las hipótesis, por recibir las características definidas en la tarea de investigación, se tomaron en consideración dos variables: el teletrabajo y el desempeño laboral.

3.2.1 Definición conceptual

Concepto de variable 1, teletrabajo.

Ferro Delgado (2019), consideró esta variable como el trabajo realizado desde otro enfoque y que podría ser fragmentado o absoluto desde el lugar de entrega, tiene de tres tipos y sus variables, que son el Lugar de trabajo en casa, el uso de las TIC y los cambios en las Organizaciones Institucionales, estas variables se reflejan en el desempeño del trabajo profesional, por lo que es un canal para alcanzar un mejor ejercicio y el éxito de las propias tareas, lo que en este sentido cumple con SERVIR (2020), que define las actividades laborales sujetas al trabajo a distancia o trabajo a distancia. trabajo, pero el trabajador está constantemente en su casa o en un lugar donde está previsto el aislamiento domiciliario y usa las TIC.

Concepto de variable 2, desempeño laboral.

En Chiavenato (2019), se distingue que la conducta y los niveles de desempeño de un trabajador están íntimamente relacionados con su desempeño en la actividad laboral y el desempeño de los trabajos encaminados al fin de los fines propuestos por la agencia. Las organizaciones que se entienden también pueden hacerse públicas. Por lo tanto, el desempeño está fijo por el Asimilación Organizacional, la comprensión del trabajo y el rendimiento.

3.2.2 Operacionalización de variables

La Variable Teletrabajo, operado de forma tridimensional: Lugar de trabajo en casa, tecnologías de la informática y la comunicación y las Organizaciones Institucionales, utilizando siete indicadores y una escala multinomial de 24 ítems. (ver Anexo 1). Las dimensiones físicas de un espacio se pueden dividir en dos dimensiones: espacio y mobiliario.

La dimensión de tecnologías de la informática y la comunicación también se divide en un par indicadores: tecnologías de la informática y la comunicación de la comunicación. Los aspectos organizacionales se dividen en tres métricas: planificación, organización y control.

Variable Desempeño laboral, Se utilizaron seis indicadores con 24 ítems de escala polinomial para operacionalizar las tres dimensiones de Asimilación Organizacional, Competencia de Funciones y Rendimiento. Así que en los detalles de estas subsecciones encontrarás: Para el Competencia de Funciones, utilizamos dos indicadores: competencia y educación. El aspecto de Rendimiento también utilizó dos indicadores: motivación y productividad.

3.3 Población, unidad de análisis.

3.3.1 Población

La población de este trabajo está formada por el equipo administrativo de DIOP PRONATEL, conformado por 40 personas que practican el teletrabajo, también conocido como trabajo a distancia. El teletrabajo se realizará a tiempo completo para esa función, siguiendo las pautas normales para mejorar la salud de los empleados. Como criterio de selección, solo se utilizaron trabajadores administrativos como trabajadores designados para las modalidades de teletrabajo enumeradas consideradas en la encuesta.

Criterios de Inclusión: Son empleados del régimen de trabajo según Decreto Legislativo N° 1057, personal administrativo que teletrabaja a tiempo completo en DIOP PRONATEL o realiza estudios de teletrabajo a tiempo completo.

Criterios de Exclusión: Limpieza, mantenimiento, seguridad, choferes, trabajadores que laboren presencialmente y personal que no teletrabaje por la naturaleza de su trabajo.

3.3.2 Unidad de análisis

Hace referencia a los empleados de una corporación, un grupo de seres humanos que se encargan de tareas o actividades que dependen de organismos estatales para la prestación de servicios, y que son a su vez servidores públicos que cuidan interna y externamente. Tareas Procedimientos para la atención eficiente y priorización de los servicios y proyectos de Telecomunicaciones a prestar en todo el Perú.

3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de data

3.4.1 Técnica

En este análisis, de manera persistente, se señaló que para los trabajos que utilizan un enfoque cuantitativo, optamos por utilizar la técnica de la encuesta, como se hizo en este estudio, por lo que el uso de esta recolección de data fue un proceso para conectar ideas no materiales con elementos cuantificables, especialmente en investigaciones cuantitativas o cualitativas Gonzales, 2011 citado por Hurtado ,2021. En este estudio se utilizó la encuesta como recurso propuesto por el investigador Rojas en 2021 para justificar el tema de estudio.

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

Es cierto que se utilizan diversas técnicas para la recopilación de datos, así como instrumentos para procesar la data relevante. En lo que respecta a este trabajo, la herramienta indicada es un cuestionario, estructurado principalmente en preguntas destinadas a obtener información a través de las respuestas del encuestado, dada la sensibilidad de la identidad del encuestado, referido por Rojas (2020).

Dado que se utilizaron dos cuestionarios que consideraban dos variables de estudio y debían contener suficiente objetividad, se hizo énfasis en su validez y confiabilidad. (Hernández, et. al, 2014 citado por Hurtado 2021).

Sobre la escala, se describe la escala de Likert presentada por Rensis Likert en 1932. Al igual que con las variables, es una medida que nos permite medir opiniones y actitudes dado un factor, permitiéndonos estar Conforme o En disconformidad con ellas. Como tal, agregue el juicio o afirmación contenida en el formato de pregunta e indique la afirmación como una respuesta marcada por el encuestado en el nivel provisto como se describió: 1 – Completamente disconforme 2 – En disconformidad 3 – Neutral 4 – Conforme 5 – Completamente conforme.

Análisis de ítem

El estudio de ítems basado en respuestas requería lógica matemática para expresar el hecho de que un individuo tenía que responder en función de las habilidades que tenía y la ordenación del ítem Conforme con las cuantificaciones provistas.

Descripción del instrumento

Nuestra herramienta de investigación fue propuesta en 2020 por el investigador Rojas, quien aprobó su uso para este estudio, Teletrabajo Variable contiene 24 elementos divididos en tres partes, explica. El primero es sobre la condición física del teletrabajo. El segundo está conectado con el uso técnico del individuo, tanto instrumental como cognoscitivo. El tercero es un punto dirigido a la estructura de desarrollo y tareas relacionadas con el trabajo social. Las respuestas a los ítems fueron ordinales. (tipo Likert) agrupadas en de 1 a 5, así, 1 – Completamente disconforme, 2 – En disconformidad 3 – Neutral 4 – Conforme 5 – Completamente conforme.

La variable medida desempeño laboral estuvo compuesta por 24 ítems rojos (año 2020) divididos en tres grupos. El primero es sobre la pertenencia de los empleados. El segundo se relaciona tanto con las habilidades profesionales como con la educación. La tercera parte se relaciona con problemas de comportamiento. En esta realidad, se trata de un autoanálisis que tuvo en cuenta la autoevaluación del cometido de los trabajadores a quienes se les pidió que respondieran de forma imparcial para que se pudiera obtener un sentimiento de confianza basado en la autoevaluación. La respuesta del ítem fue una escala ordinal. (tipo Likert) en categorías del 1 a 5. Así, 1 – Completamente disconforme, 2 – En disconformidad, 3 – Neutral, 4 – Conforme, 5 – Completamente conforme.

3.4.3 Validez

En este análisis nos interesó especialmente ahondar el impacto del teletrabajo en el rendimiento de los empleados. Para hacerlo, necesitábamos utilizar herramientas que nos ayudaran a medir las variables que consideramos al evaluar los componentes del teletrabajo. También debía mantener un elevado grado de confianza en base a las respuestas individuales brindando resultados consistentes y consistentes tanto en general como en cada subdivisión o medición de la misma.

Por lo tanto, era necesario comprender tanto la validez como la confiabilidad para realizar un análisis utilizando la hipótesis de respuesta al ítem. (Vander Linden y Hambleton, 2013 citado por Hurtado ,2021)

Las encuestas utilizadas en este estudio fueron válidos dados los aspectos críticos de aceptabilidad de uso, y los dominios relevancia, relevancia y claridad fueron validaciones críticas para cada punto o aspecto del instrumento.

3.4.4 Confiabilidad

Para la implementación y confiabilidad del cuestionario utilizado por la investigadora Rojas (2020), luego de usar el examen de confiabilidad estadística alfa de Cronbach, aplicada a empleados institucionales con las mismas características que la muestra. Esto indica que el método más utilizado para este propósito se basa en el alfa de Cronbach (α), hecho posible por Cronbach en 1951. Confiabilidad de la prueba consistente con las varianzas del ítem y la prueba. George y Malery, 2003 citado por Hurtado, 2021. En el caso descrito, el resultado variable teletrabajo fue muy alto con 0,936 y el resultado variable rendimiento laboral fue muy alto con 0,945. Esto prueba que cada uno de ellos es confiable.

Tabla 1

Fiabilidad de la variable Teletrabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	24

Tabla 2

Fiabilidad de la variable Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	24

3.5 Procedimientos

En este caso, usamos el procedimiento del autor Rojas (2020) que el mismo usa y que consistió en la validación y confiabilidad de cada variable y cuestionarios tanto de teletrabajo como de desempeño laboral. Al pedir los ingresos y permisos necesarios a la administración de la institución en cuestión y aplicarlos al personal que trabaja desde casa a turno completo en la DIOP PRONATEL, pudimos pedirles a los empleados que investigaran. Información relevante a la que se pueden asociar variables de estudio válidas. Dada la situación del personal de teletrabajo y la naturaleza de las actividades laborales, es necesario presentar algún tipo de encuesta virtual a través de la plataforma usando Google Formularios, una aplicación fácil y sencilla que es fácil en su uso para los encuestados. El tiempo de respuesta promedio fue doce minutos (Rojas, 2020). Estas encuestas nos facilitaron medir la causalidad, que describe el grado en que una variable incurre en la otra. En esta casuística se trata de la incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral de la DIOP PRONATEL.

Así, a raíz del uso de la aplicación estadística SPSS versión 26.0, se conoció en español, según Rojas (2020), la necesidad de analizar los datos obtenidos de las muestras para mostrar la data en tablas. Se ajustaron las interpretaciones en relación a las metas e hipótesis establecidas en los proyectos científicos.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizaron métricas en razón a las proporcionadas por el instrumento que proporciona estadísticas descriptivas para las respuestas de muestra publicadas. Para procesar los datos resultantes, tuve que insertarlos en un programa SPSS versión 26. Para ello se tuvo en cuenta el coeficiente de correlación que nos permitió alcanzar el objetivo que necesitábamos para aplicar la prueba de normalidad y obtuvimos el resultado. Para extenderlos con estadística inferencial, necesitábamos verificar si las variables se distribuían normalmente según la prueba de Lilliefors sobre 40 muestras.

Por lo tanto, definimos que el orden de los datos es necesario para resumir la data que se obtiene en un análisis, y que el ordenamiento de la data se puede representar fácilmente mediante gráficos, tablas y gráficos de barras y ayuda en la interpretación. (Rendon et al., 2018).

De igual forma, la representación visual utilizó un grupo de argumentos estadísticos aplicados a los cálculos vertidos en la tabla, por lo que los resultados de las investigaciones científicas propuestas también pueden ser representados por histogramas, que permiten entender las conclusiones del análisis, como nos muestra Grasso, 1999 citado por Hurtado, 2021 que compendia gráficamente. De esta forma pudimos conocer la correspondencia causal del teletrabajo sobre el desempeño laboral a partir de una toma muestrario generalizada a toda la población, y para esto aplicamos análisis estadístico de inferencia, Conforme con lo que muestra Ross (2018) Lo definimos como una extensión de las estadísticas que captura las conclusiones de la data observada. Ali y Bhaskar ,2016 citado por Hurtado, 2021, afirmaron que las estadísticas inferenciales utilizan información de muestras aleatorias para sacar inferencias sobre la población en su conjunto y también proporcionan resúmenes de datos. En el estudio presentado, la estadística de inferencia contrasta tanto las hipótesis generales como las específicas utilizadas para establecer las hipótesis nula y alternativa, dependiendo de cómo fueron aceptadas o rechazadas.

3.7 Aspectos éticos

El análisis del trabajo siguió los juicios de vivienda de un proyecto experimental cuantitativo de la Universidad César Vallejo. Sugiere cursos que coincidan con los juicios de escritura según los otorgados por el Área de Investigación de Estudiantes de Posgrado. De igual forma, se reconoce a los autores de la información bibliográfica listada en el apartado de Referencias. Por esta razón, a todos los autores se les ha otorgado especificidad editorial Conforme con el Manual de la Asociación Americana de Psicología, 7ma Edición, Interpretación Hispana. Por lo que se toman en cuenta las normas éticas que esto implica. Los autores permitieron una dialéctica de cita para identificar documentos científicos, teniendo en cuenta el juicio del autor. También hablamos sobre los creadores de herramientas diseñadas para recopilar información y su aprobación tácita para su uso.

Así preciso acertadamente Zúñiga (2020) mencionado por Vicente (2020) en un artículo en el que informa sobre posibles conductas inapropiadas de los autores al considerar una mayor responsabilidad para los investigadores, redujo deliberadamente el número de autores y publicó trabajos inéditos, interfiriendo directamente en los cambios de datos, colocando a los autores o coautores equivocados. apropiarse de artículos antiguos como actualizados, dividir estudios para sugerir diferencias, entre otras.

Reconociendo las actitudes poco éticas que puedan surgir, se recogieron las respuestas del grupo sin alterar los resultados obtenidos. También se reconoce a los numerosos autores científicos de la investigación que contribuyeron a ella, y se han recibido más respuestas en contexto. Los resultados generales se presentaron sin la intervención de terceros, el estudio fue aprobado por una agencia antropomórfica por sus representantes, y se mantuvo el oculto con respecto a las respuestas de los individuos involucrados y no se emitió ningún juicio sobre las respuestas de cada individuo.

IV. RESULTADOS

Pruebas de normalidad

Como se puede verificar en la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk tenemos valores de sig menores a 0.005 por lo que podemos decir que los datos de la muestra no provienen de una distribución normal por lo tanto la técnica estadística a usar será no paramétrica.

Tabla 3

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Teletrabajo	,910	40	,004
V2 Desempeño Laboral	,906	40	,003
D1 Lugar de trabajo en casa	,892	40	,001
D2 TIC	,934	40	,002
D3 Organizaciones Institucionales	,900	40	,002

Resultados descriptivos

Variable Teletrabajo

Tabla 4

Distribución de la frecuencia del teletrabajo en la Dirección de Ingeniería de Operaciones de PRONATEL – Lima, 2022

	Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
teletrabajo	Inferior	7	17,5
	Medio	20	50
	Alto	13	32,5
	total	40	100

Según los resultados obtenidos en la tabla 4, el teletrabajo en la Dirección de Ingeniería de Operaciones del PRONATEL, según discernimiento de los 40 encuestados consigue el 17,5% el nivel Inferior, continuado del nivel medio con un 50% y el nivel alto con el 32,5%. Este resultado se debe probablemente al dominio y/o limitaciones del factor humano que podrían encontrarse en adecuación al trabajo remoto.

Dimensiones del teletrabajo

Tabla 5

Distribución de la frecuencia de las dimensiones del teletrabajo en la Dirección de Ingeniería de Operaciones de PRONATEL – Lima, 2022

	Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Lugar de trabajo en casa	Inferior	12	30
	Medio	9	22,5
	Alto	19	47,5
TIC	Inferior	25	62,5
	Medio	15	37,5
	Alto	0	0
Organizaciones Institucionales	Inferior	0	0
	Medio	0	0
	Alto	40	100

La tabla 5, en cuanto a las dimensiones en Lugar de trabajo en casa del teletrabajo para el 47,5% alcanzan el nivel alto, en TICs para el 62,5% es Inferior y el nivel medio con 37,5%; en Organizaciones Institucionales para el 100% es alto, evidenciando que están organizados.

Desempeño laboral

Tabla 6

Distribución de la frecuencia del desempeño laboral en la Dirección de Ingeniería de Operaciones del PRONATEL – Lima, 2022

	Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
desempeño laboral	Poco eficaz	12	30
	Eficaz	15	37,5
	Muy eficaz	13	32,5
	total	40	100

Los resultados de la tabla 6, exponen que el desempeño laboral es poco eficaz en el 30% es eficaz en el 37,5% y muy eficaz en el 32,5%. Resultado que admite considerar como eficaz el desempeño laboral.

Dimensiones del desempeño laboral.

Tabla 7

Distribución de la frecuencia de las dimensiones del desempeño laboral en la Dirección de Ingeniería de Operaciones del PRONATEL – Lima, 2022

	Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Competencia Organizacional	Poco eficaz	17	42,5
	Eficaz	13	32,5
	Muy eficaz	10	25
Competencia de Funciones	Poco eficaz	14	35
	Eficaz	14	35
	Muy eficaz	12	30
Rendimiento	Poco eficaz	16	40
	Eficaz	13	32,5
	Muy eficaz	11	27,5

La tabla 7, señala que la dimensión Competencia Organizacional en el 42,5% es poco eficaz y en el 25% muy eficaz; en Competencia de Funciones en el 35% es poco eficaz y en el 30% muy eficaz y en Rendimiento del personal en el 32,5% eficaz y en el 27,5% muy eficaz; de lo mostrado en Competencia de Funciones es mejor que las demás dimensiones.

Resultados inferenciales

Teletrabajo en el desempeño laboral

Hipótesis general

Tabla 8

Prueba Correlacional de la variable Teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la Dirección de Ingeniería de Operaciones del PRONATEL – Lima, 2022

		V1 Teletrabajo	V2 Desempeño Laboral
V1 Teletrabajo	Rho de Spearman	1	,789**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 Desempeño Laboral	Rho de Spearman	,789**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Prueba de Hipótesis General.

Hi: Existe relación significativa entre el Teletrabajo y el Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022.

H0: No Existe relación significativa entre el Teletrabajo y el Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022.

Decisión: Si el valor $r=0,789$ relación positiva alta y la Sig. = $0.000 < 0.05$, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto se rechaza H0 y se acepta Hi.

Conclusión: Existe relación significativa entre el Teletrabajo y el Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022.

Lugar de trabajo en casa en desempeño laboral

Hipótesis específica 1

Tabla 9

Prueba Correlacional de la dimensión Lugar de trabajo en casa del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la Dirección de Ingeniería de Operaciones del PRONATEL – Lima, 2022

		D1 Espació físico	V2 Desempeño Laboral
D1 Lugar de Trabajo en casa	Rho de Spearman	1	,710**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 Desempeño Laboral	Rho de Spearman	,710**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Prueba de Hipótesis Especifica 1.

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión Lugar de trabajo en casa del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022.

H0: No Existe relación significativa entre la dimensión Lugar de trabajo en casa del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022.

Decisión: Si el valor $r=0,710$ relación positiva alta y la Sig. = $0.000 < 0.05$, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto se rechaza H0 y se acepta Hi.

Conclusión: Existe relación significativa entre la dimensión Lugar de trabajo en casa del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022.

TIC en el desempeño laboral

Hipótesis específica 2

Tabla 10

Prueba Correlacional de la dimensión TIC del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la Dirección de Ingeniería de Operaciones del PRONATEL – Lima, 2022

		D2 TIC	V2 Desempeño Laboral
D2 TIC	Rho de Spearman	1	,761**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
V2 Desempeño Laboral	Rho de Spearman	,761**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Prueba de Hipótesis Específica 2.

Hi: Existe relación significativa entre de la dimensión TIC del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022.

H0: No Existe relación significativa entre de la dimensión TIC del teletrabajo y la variable Decisión: Si el valor $r=0,761$ relación positiva alta y la Sig. = $0.000 < 0.05$, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto se rechaza H0 y se acepta Hi.

Conclusión: Existe relación significativa entre de la dimensión TIC del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022.

4.2.1 Organización en el desempeño laboral

Hipótesis específica 3

Tabla 11

Prueba Correlacional de la dimensión Organizaciones Institucionales del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la Dirección de Ingeniería de Operaciones del PRONATEL – Lima, 2022

		D3 Organizaciones	
		Institucionales	V2 Desempeño Laboral
D3 Organizaciones Institucionales	Rho de Spearman	1	,802**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40

V2 Desempeño Laboral	Rho de Spearman	,802**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Prueba de Hipótesis Específica 3.

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión Organizaciones Institucionales del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022.

H0: No Existe relación significativa entre la dimensión Organizaciones Institucionales del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022.

Decisión: Si el valor $r=0,802$ relación positiva alta y la Sig. = $0.000 < 0.05$, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto se rechaza H0 y se acepta Hi.

Conclusión: Existe relación significativa entre la dimensión Organizaciones Institucionales del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022.

V. DISCUSIÓN

Para concluir nuestra investigación, en razón a los resultados mostrados, podemos afirmar que el teletrabajo tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral.

Principalmente confirmando lo presentado por Ferro Delgado (2019), afirmando que se están cumpliendo las características de este modo de trabajo y afirmando que los integrantes de la DIOP PRONATEL que realizan teletrabajo realizan teletrabajo fuera del Lugar de trabajo en casa de la institución, afirman utilizar las tecnologías de la informática y la comunicación (TIC) para organizar tareas, informar y recoger órdenes, y que así esto estuvo relacionado con cambios organizacionales como supervisión, manejo de personal, tareas encargadas y acatamiento de metas.

Con respecto al desempeño laboral, coincido en Chiavenato (2019). Con DIOP PRONATEL, pudimos demostrar que el rango de comportamiento y desempeño laboral del trabajador está estrechamente relacionado con su rendimiento laboral, incluyendo: Las tareas de cobertura de trabajadores objetivo propuestas por la agencia confirman que el desempeño laboral está fuertemente ligado al compromiso de la agencia, el saber del trabajo y el rendimiento.

Con respecto a los resultados descriptivos del teletrabajo se muestra que el 17,5% considera que en la DIOP PRONATEL es Inferior, mientras que el 50% considera que es medio y un 32,5% considera que es alto, con lo que se concluye que el teletrabajo en la DIOP PRONATEL es medio.

Teniendo en cuenta los resultados de la prueba correlacional se mostró una correlación significativa de 0.01 (bilateral) y un valor $r=0,789$ relación positiva alta y la Sig. = 0.000 < 0.05, por lo que se tiene que Existe relación significativa entre el Teletrabajo y el Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022.

Con respecto a los antecedentes del teletrabajo presentados después de Baldeón (2020) y su correlación con la eficacia del personal administrativo en la municipalidad de Junín en el año 2020, el informe encontró una relación moderadamente positiva entre el teletrabajo y la eficiencia del personal administrativo, coincido en que existe una relevancia media con un valor de coeficiente de 0,501 y p con un valor de 0,000.

De igual forma, Rojas (2020), en su trabajo de correlación de la gestión del trabajo a distancia y el desempeño profesional en la Biblioteca Nacional del Perú, encontró una correlación moderada con Rho de Spearman de $r = 0,649$, ultima que existe una conexión entre estas dos variables.

Así pues, vale la pena mostrar que Vicente (2020) encontró un coeficiente de correlación de 0,693 en su estudio sobre teletrabajo y gestión administrativa, con el objetivo de establecer la relación entre las dos variables con un enfoque cuantitativo, resulta alentador. y gestión administrativa se dilucidan con una correlación media positiva.

Respecto a la dimensión el Lugar de trabajo en casa se determinó que Existe relación significativa entre la dimensión Lugar de trabajo en casa del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022, los resultados de la prueba correlacional se obtuvo una correlación significativa de 0.01 (bilateral) y un valor $r=0,710$ relación positiva alta y la Sig. = $0.000 < 0.05$, por lo que se tiene que existe relación significativa entre la dimensión Espacio físico del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022, A diferencia de Peñafiel (2019), en su estudio El Teletrabajo en el Sector Público como Alternativa a la Movilidad, uno de los concluyentes de este nuevo teletrabajo es la equidad de carga laboral y espacio familiar, y más señala que muchos teletrabajadores y disponibilidad necesitan una mejor ambiente donde los resultados del trabajo se mantienen prácticamente sin cambios. Sin indicios de mejoría o empeoramiento.

Además, Hernández et al. (2020) es una presentación científica asentada en el teletrabajo colombiano que se centró en el estilo de vida e influyó en su calidad, modalidades en el nuevo entorno de funciones virtuales separadas de las entidades, funciones coherentes a las entidades, llegué a la conclusión de que estaba relacionado con el reordenamiento. Los vecindarios hacen poca diferencia en la satisfacción del impacto ambiental en el cumplimiento de las metas. Los teletrabajadores, en cambio, se ven afectados en los espacios familiares. Filardi et al. (2018) estudiaron la aprobación del teletrabajo en el sector público de las instituciones brasileñas y destacaron deficiencias como el aislamiento del teletrabajador, la falta de infraestructura y el miedo

a las calificaciones, pero también afectaron el logro de metas y objetivos. tenemos una inferior relación con la institución que coincide con nuestra indagación.

Con respecto a la dimensión de las TIC`s se determinó que existe relación significativa entre la dimensión TIC del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022, los resultados de la prueba correlacional se registró una correlación significativa de 0.01 (bilateral) y un valor $r=0,761$ relación positiva alta y la Sig. = 0.000 < 0.05, entonces se tiene que, existe relación significativa entre la dimensión TIC del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022. Nótese la posición similar de Suárez (2020) "Implementación de Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020". El objetivo fue instaurar la relación entre la adopción del teletrabajo en la práctica y la calidad del servicio en el sector de la administración educativa local de San Pablo. Demostrando que la eficacia de servicio la brindan modalidades de teletrabajo que apalancan fundamentalmente el uso de la tecnología, las tecnologías de la informática y la comunicación , con claras relaciones entre los diferentes usos de las TIC y el desempeño.

Según Peralta et al. (2020) coinciden con Suárez en un análisis que mide el impacto del teletrabajo en los sectores públicos ecuatorianos. En unos cuantos de sus resultados, dijeron que se necesita una mayor apuesta por la tecnología, señalando la aparente necesidad por el impacto de las TICs.

En cuanto la dimensión de las Organizaciones Institucionales se estableció que Existe relación significativa entre la dimensión Organizaciones Institucionales del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022, los resultados de la prueba correlacional se obtuvo una correlación significativa de 0.01 (bilateral) y un valor $r=0,802$ relación positiva alta y la Sig. = 0.000 < 0.05 así pues se tiene que existe relación significativa entre la dimensión Organizaciones Institucionales del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022. Esto está en línea con lo que Vásquez (2019), quien describe el estado del teletrabajo en la administración peruana, respaldado por documentación oficial sobre el teletrabajo. Los autores concluyen que la ejecución es débil en razón a varios puntos legales y técnicos de los incidentes organizados. También estamos Conforme con lo que encontró Swisher (2019) en los Estados Unidos donde midieron la complacencia de los empleados

y la encuesta concluye que el teletrabajo es muy posible. Un responsable directo que destaca que el nivel de teletrabajo no es indicador clave de la complacencia de los empleados, sino el soporte y la vigilancia institucional que permite comprender a la organización como un punto esencial.

En similar sentido, en su trabajo Ortega (2017) realizado en la Universidad de Colombia, Teletrabajo: Alternativas para Optimizar el Desempeño Organizacional y de los Empleados, utilicé los indicadores mostrados en implementaciones exitosas y presentaré un caso de estudio. Los resultados positivos se muestran dentro de la institución y entre los trabajadores. Castellano et. al, (2017) Logré desplegar un estudio que para la aplicación del teletrabajo resulta necesario el auxilio de los medios idóneos de telecomunicación o de un ordenador.

Filardi et al. (2018) que Investigo la aprobación del teletrabajo en las organizaciones de servicios públicos estatales brasileñas desde la perspectiva de los trabajadores como de los jefes de departamentos que desean expandir sus modalidades virtuales expuestas, y encontrar que el impacto organizacional en diferentes formas y partes del empleo tiene un impacto significativo. Funcionó eficientemente en consecuencia, también reportan soledad del teletrabajador, infraestructura deficiente, miedo a la superación, baja respuesta positiva de la gerencia y relación con la cultura organizacional al dedicar actividades fuera de uno mismo. Enumera inconvenientes a considerar, como su baja altura. Un centro tradicional, también ven las actividades en casa como una desventaja cuando necesitan complementar las actividades de larga distancia y adaptarse adecuadamente a los espacios públicos.

Peralta et al. (2020), en su trabajo presentó el objetivo de medir el impacto del teletrabajo en la sección estatal en Ecuador, la garantía del teletrabajo en el sector público. Como resultado, se destacó el impacto de trabajar desde casa en el negocio, con beneficios tangibles como reducción de costos, reducción de requisitos de infraestructura, horarios de trabajo flexibles, reducción del ausentismo, aumento del rendimiento y minimización de conflictos entre empleados. Sin embargo, dado que la forma en que están organizados afecta su desempeño laboral, sus detrimentos incluyen una mala comunicación frente a frente, una gestión excesiva del personal y un gran gasto en tecnología, Incluye inversión.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Definido el objetivo general, se pudo mostrar que el teletrabajo incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la DIOP PRONATEL con una correlación significativa de 0.01 (bilateral) y un valor $r=0,789$ relación positiva alta y la Sig. = $0.000 < 0.05$, así se tiene que hay una relación significativa entre la el teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022.

Segunda: Sobre el objetivo específico uno, se verifico que el Lugar de trabajo en casa del teletrabajo incide significativamente en el desempeño laboral con una correlación significativa de 0.01 (bilateral) y un valor $r=0,710$ relación positiva alta y la Sig. = $0.000 < 0.05$ por lo que se tiene que Existe relación significativa entre la dimensión Lugar de trabajo en casa del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022.

Tercera: Para el segundo objetivo específico, se verifico que la ciencia, tecnología e informática del teletrabajo incide en forma significativa en el desempeño laboral del personal de la DIOP PRONATEL, se obtuvo una correlación significativa de 0.01 (bilateral) y un valor $r=0,761$ relación positiva alta y la Sig. = $0.000 < 0.05$ por lo que se tiene que hay una relación significativa entre la dimensión TIC del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022.

Cuarta: Sobre el tercero de los objetivos específicos se puede decir que las Organizaciones Institucionales incide significativamente y en forma categórica en el desempeño laboral del personal, el factor determinado que aporta significativamente en el desempeño laboral donde se obtuvo una correlación significativa de 0.01 (bilateral) y un valor $r=0,802$ relación positiva alta y la Sig. = $0.000 < 0.05$ por lo que se tiene que Existe relación significativa entre la dimensión Organizaciones Institucionales del teletrabajo y la variable Desempeño laboral en la DIOP PRONATEL - Lima, 2022).

Quinta: El desempeño laboral del personal de la DIOP PRONATEL, alcanzo el nivel de eficiente en Competencia de Funciones en enfoque notable comparativamente con sus demás variables, seguido por un destacado resultado en rendimiento.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se propuso a la DIOP PRONATEL, desarrollar y mantener mecanismos de teletrabajo para la mayoría de trámites o tareas que se pueden realizar en este nuevo estado normal de confinamiento y ahora son más exitosos. El contacto es necesariamente una interacción física.

Segunda: Se recomienda a los jefes de equipo de trabajo de la DIOP PRONATEL una mayor atención y mejora de las condiciones ergonómicas del espacio de ubicación física que ocupan los teletrabajadores. Nos interesan especialmente los materiales utilizados para trabajar y mejorar el equipamiento de los escritorios. Utilizar Sillas adecuadas como una implementación de herramientas y servicios de conexión virtual que facilitan tanto la movilidad y así también los viajes bien ubicados.

Tercera: Se animo a la DIOP PRONATEL a mejorar su formación y competencia para mejorar su uso de las TIC. La introducción de las mecánicas virtuales actuales nos prepara para el uso de programas y dispositivos con tecnologías cada vez más modernas e innovadoras.

Cuarta: Se alentó a los líderes del Grupo de Trabajo de la DIOP PRONATEL a mantener el nivel de eficacia alcanzado en el progreso de las mecánicas procesales y en consecuencia a mantener una adecuada supervisión para evaluar el funcionamiento del personal.

REFERENCIAS

- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish journal of emergency medicine*, 18(3), 91-93. <https://cutt.ly/TfJ4IU>
- Alles, M. (2016). Dirección estratégica de RRHH (Vol. II). Argentina: Graanica S.A.
- Álvarez Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro de trabajo a distancia. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, (43), 175-201. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- An, S.-H., Meier, K. J., Ladenburg, J., & Westergård-Nielsen, N. (2019). Leadership and Job Satisfaction: Addressing Endogeneity with Panel Data from a Field Experiment. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 589- 612. <https://doi.org/10.1177/0734371X19839180>
- APA (2020). Publicacion manual of the American Psychological Asociation. APA.
- Auerbach, B. M. (2018). Nonparametric Statistics. *The Encyclopedia of Archaeological Sciences*, 1-4.
- Baldeon, K. (2020). Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020 (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Peru) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56966>
- Bauzas, A., & Reyes, G. (2019). Gestión del Talento Humano. México: IURE
- Bertel Pérez, L. (2019). Una mirada al teletrabajo como respuesta al surgimiento de las economías digitales en Colombia: Creación, implementación, e impacto. Universidad EAFIT, Medellín – Colombia.
- Castellano, M. I., Caridad, M., Virviescas, J., & Martínez, J. (2017). El teletrabajo como estrategia laboral competitiva en las PYME colombianas. *Revista Espacios*, N° 38. Colombia.
- Chiru, C. (2017). Teleworking: evolution and trends in USA, EU and Romania. *Economics, Management, and Financial Markets*. 12(2), 222+. <https://link.gale.com/apps/doc/A500197496/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=6eeab00a>.

- Domínguez Chávez, J. (2020). Artículo: "Entendiendo al teletrabajo". Departamento de Informática y Departamento de Postgrado de la Universidad Politécnica Territorial del estado de Aragua – Venezuela.
- Ferro Delgado, V. (2019). Derecho Individual del trabajo en el Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Lima.
- Filardi, F., Castro, P., y Zaníní, M. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences. *Cadernos EBAPE. BR*, 18(1), 28-46.
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. Una exploración empírica. Editorial Teseo. Buenos Aires.
- Gadzhieva, E., Osipov, V., Khoruzhy, L., & Tashtamirov, M. (2020). Solutions to Increase the Efficiency of Staff Activity. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 25(nº extra 10), 208-219. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4155499>
- García, N. (2018). Gestión e innovación total del capital humano. México: Grupo Editorial Patria.
- Genoud, M. A. y Broveglio, G. D. (2020). El trabajo como fuente de resultados. Hacia una conceptualización más integrada del diagnóstico del enriquecimiento del trabajo en América Latina. *Revista Empresa y Humanismo*, 23(2), 67-105. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgii&AN=edsgcl.634039922&lang=es&site=eds-live>
- González, C. (2020). Resiliencia y teletrabajo. *Capital Humano*, (352), 77-82. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=142548245&lang=es&site=eds-live>
- Hernandez, C., Avella, J., Suarez, I. (2020). Influencia del cambio de modalidad laboral (teletrabajo) y el aislamiento en el bienestar y calidad de vida durante la emergencia por covid-19. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10823/2095>
- Hurtado, S. (2021). Teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la corte superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021. [Trabajo de grado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.]
- Karabou, F. y Adeve, K. (2018) ICT and Economic Growth in WAEMU: An Analysis of Labor Productivity. *Universidad Dunarea*, fascículo I, 12-20 pp. Recuperado en:

- <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=1332041> 77&lang=es&site=eds-live
- Lachin, J. M. (2020). Nonparametric Statistical Analysis. *Jama*, 323(20), 2080-2081. <https://n9.cl/z3jyd>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Guía para la aplicación del trabajo remoto. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/apruebandocumentodenominado-guia-para-la-aplicacion-del-t-resolucion-ministerialn-072-2020-tr-1865153-1/>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from Home: Characteristics and Outcomes of Telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101. <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: guía práctica. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020b). Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf
- Ortega, L. (2017). Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados [Trabajo de grado, Universidad Santo Tomás de Bogotá]
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Peñafiel Manchego, E. V. (2019). El teletrabajo en el sector público como alternativa de desplazamiento (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36428>:
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *RECIMUNDO*, 4(1), 326-335. [https://doi.10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)

- Ramírez, R., y Calderón, E. (2017) La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. Contribuciones a la economía ecuatoriana, 1. <https://cutt.ly/TfJ8mnc>
- Reverso Diccionario. (s.f.). Organización. En diccionario español. Consultado el 25 de mayo de 2021. <https://diccionario.reverso.net/espanoldefiniciones/organizacion>
- Ribes, G., Perello, R., & Herrera, A. (2018). Dirección de Recursos Humanos; Gestión de personas. España: Universitat Politècnica de València.
- Rocha, C. T. M. da, & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cadernos EBAPE.BR, 16(1), 152-162, <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>.
- Rodríguez Martín, D. y Pardo Díaz, M. (2020). Ensayo: “El teletrabajo en tiempos de COVID-19”. Universidad Católica de Colombia. Bogotá.
- Rodríguez-Sánchez, J. L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. Información Tecnológica, 31(2), 207-220. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Rojas, J. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Peru) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53992>
- Román Mellado, M.C., Miras Zambrano, R.A. (2019). Tesis: “El teletrabajo en organismos públicos. Caso Instituto Nacional de Propiedad Industrial - INAPI”. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago de Chile.
- Sánchez Paredes, G., Montenegro Ramírez, A. y Medina Chicaiza, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. Digital Publisher, 4(5), 91-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144041>
- Sanchez, C. (2019). Titulos y subtítulos: <https://normas-apa.org/formato/titulos-y-subtitulos/>
- Sánchez, I. (2017). Teletrabajo en el Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo, 1(4), 1–24. <http://servicios.uss.edu.pe/ojs/index.php/SVS/article/view/78>

- Sánchez, I. (2017). Teletrabajo en el Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 1(4), 1–24.
<http://servicios.uss.edu.pe/ojs/index.php/SVS/article/view/78>
- Suarez Vásquez, L. M. (2020). Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, año 2020 (Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46386>
- Swisher, J. (2019). Telecommuting and its Associations with Job Satisfaction: Going the Extra Mile (Tesis de doctorado en Educación, Concordia University Irvine, Estados Unidos de Norteamérica).
<https://search.proquest.com/docview/2282007934/D515BB6D058F4285PQ/3?accountid=37408>
- Tapasco-Alzate, O. A., Giraldo-Garcia, J. A., & Osorio-Garcia, D. (2020). Work productivity management in knowledge-intensive service companies: considerations and challenges / Gestión de la productividad laboral en empresas de servicio intensivas en conocimiento: consideraciones y desafíos. *Cuadernos de Administración*, 36(66), 64+.
<https://link.gale.com/apps/doc/A630064877/AONE?u=univcv&sid=AONE&id=9a802c49>
- Vásquez, J. (2019). El teletrabajo en el sector público peruano, 2019. Tesis para obtener el grado académico de maestro UCV – Lima. Recuperado de:
<file:///D:/SGH/UNIVERSIDAD/MAESTRIA%20EN%20GESTION%20PUBLICA%200%202001/DISE%C3%91O%20Y%20DESARROLLO%20DEL%20TRABAJO%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20202101/teletrabajo%20y%20empresas%20publicas.pdf>
- Verdera, Francisco (2017). "Trabajadores a Domicilio en el Perú", International Labour Organization. Recuperado el 27 de junio de 2021.
- Vicente, J. (2020) Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020 tesis para obtener grado de maestro UCV – Lima.

Zúñiga, J. (2020) “Comportamiento ético en la publicación científica: malas conductas y acciones para evitarlas” Revista Educación, vol. 44, núm. 1, 2020. Universidad de Costa Rica, Costa Rica

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de Consistencia

TELETRABAJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE INGENIERÍA DE OPERACIONES DEL PROGRAMA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES – LIMA, 2022.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Teletrabajo Es el trabajo remoto como una forma de prestación de servicios laborales a través de las TIC. En este sentido, al trabajar a distancia, el empleado no necesita estar en otro lugar (en el lugar de trabajo), está bajo el control de su empleador a través de las TIC. (Ferro Delgado, 2019).				
¿cuál es la incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de ingeniería de operaciones del Programa nacional de telecomunicaciones - Lima, 2022?	Determinar cómo incide el teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de ingeniería de operaciones del Programa nacional de telecomunicaciones - Lima, 2022.	El teletrabajo incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de ingeniería de operaciones del Programa nacional de telecomunicaciones - Lima, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
			Lugar de trabajo en casa	Espacio. Mobiliario	1 2 al 4	Escala: ordinal Tipo: Likert de 5 puntos	
			TIC	Tecnología de la informática	5 al 8	Totalmente en desacuerdo (1),	Alto,
				Tecnología de la comunicación	9 al 11	En disconformidad (2), Neutral(3),	Medio y Inferior.
			Organizaciones Institucionales	Planificación	12 al 15	Conforme (4)	
				Organización	16 al 22	Totalmente de acuerdo (5)	
				Control	23 al 24		
Problema Especifica	Objetivo Especifica	Hipótesis Especifica	Variable Desempeño laboral. Chiavenato (2019), menciona que es el comportamiento del trabajador en el logro de las metas planteadas en la				
¿Cuál es la incidencia del Lugar de trabajo en casa del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de ingeniería de operaciones del Programa nacional de telecomunicaciones - Lima, 2022?	Identificar la incidencia entre el Lugar de trabajo en casa del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de ingeniería de operaciones del Programa nacional de telecomunicaciones - Lima, 2022	El Lugar de trabajo en casa incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de ingeniería de operaciones del Programa nacional de telecomunicaciones - Lima, 2022.					

¿Cuál es la incidencia de las TIC del teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de ingeniería de operaciones del Programa nacional de telecomunicaciones - Lima, 2022?	Identificar la incidencia entre las TIC del teletrabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de ingeniería de operaciones del Programa nacional de telecomunicaciones - Lima, 2022	Las TIC inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de ingeniería de operaciones del Programa nacional de telecomunicaciones - Lima, 2022.	organización; Esto lo convierte en una estrategia personal para lograr los objetivos marcados.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
¿Cuál es la incidencia de las Organizaciones Institucionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de ingeniería de operaciones del Programa nacional de telecomunicaciones - Lima, 2022?	Identificar la incidencia entre las Organizaciones Institucionales del teletrabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de ingeniería de operaciones del Programa nacional de telecomunicaciones - Lima, 2022	Las Organizaciones Institucionales incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de ingeniería de operaciones del Programa nacional de telecomunicaciones - Lima, 2022.	Organizacional	Competencia	1 al 4	Escala: ordinal Tipo: Likert de 5 puntos	Muy eficaz, Eficaz, Poco eficaz
				Compromiso	5 al 7		
			de Funciones	Competencia	8 al 11	Completamente disconforme (1), En disconformidad (2), Ni de acuerdo/ Ni En disconformidad (3), Conforme (4) y Completamente conforme (5)	
				Capacitación	12 al 15		
			Rendimiento	Motivación	16 al 20		
				Responsabilidad	20 al 24		

Tipo y diseño de investigación	Población	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Enfoque: Cuantitativo (Hernández, et. al, 2014 citado por Hurtado ,2021).</p> <p>Tipo: Básica aplicada (Valderrama, 2013 citado por Hurtado ,2021)</p> <p>Nivel: Correlacional causal o explicativo (Hernández, et. al, 2014 citado por Hurtado 2021).</p> <p>Método : Hipotético-deductivo</p> <p>Diseño: no experimental, transversal. (Hernández, et. al, 2014 citado por Hurtado 2021).</p> <p>X1 — X2</p>	<p>Población</p> <p>Cuarenta trabajadores de la Dirección de ingeniería de operaciones del Programa nacional de telecomunicaciones - Lima, 2022.</p>	<p>Variable 1: Teletrabajo</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: Este es el medio que se utilizará para recopilar, almacenar y luego procesar esa información. En este caso, el instrumento que se utilizará será un cuestionario tipo Likert con múltiples respuestas y valores, el cual contendrá 24 ítems tomados de variables, dimensiones e indicadores. (Hernández, et. al, 2014 citado por Hurtado ,2021).</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnica: la encuesta.</p> <p>Instrumento: Este es el medio que se utilizará para recopilar, almacenar y luego procesar esa información. En este caso, el instrumento que se utilizará será un cuestionario tipo Likert con múltiples respuestas y valores, el cual contendrá 24 ítems tomados de variables, dimensiones e indicadores. (Hernández, et. al, 2014 citado por Hurtado ,2021).</p>	<p>Descriptiva</p> <p>Análisis estadístico descriptivo:</p> <p>Los datos serán tabulados y presentados en forma de tablas e histogramas de distribución de frecuencia. Software estadístico a utilizar SPSS V 26.0 en español.</p> <p>Inferencial</p> <p>Estadístico de prueba correlacional: T de Student, es una medida de correlación para variables requiere al menos un nivel de medida ordinal, de modo que los individuos u objetos de la muestra puedan clasificarse. También se utilizará software estadístico para este análisis. SPSS versión 26.0 en español.,</p>

ANEXO 02 : Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
TELETRABAJO	La inteligencia emocional se define como: "el teletrabajo o teletrabajo como actividad laboral junior, pero con la presencia constante de los empleados en el hogar o en un lugar que brinde aislamiento domiciliario y el uso de las TIC" (Ferro Delgado, 2019)	Escala multivalor tipo Likert, que contendrá elementos derivados de variables, dimensiones e indicadores (Chiavenato 2019, p. 298). Es el conjunto de ítems con respuestas que nos ayudarán a medir el conocimiento a través de las respuestas de las personas a un cuestionario tridimensional de 24 preguntas.	1. Lugar de trabajo en casa. Es el espacio o lugar donde se realizará la actividad. (Ferro Delgado, 2019)	Espacio. Mobiliario	Escala: ordinal Valores:
			2. TIC. El conjunto de herramientas ha sido desarrollado para facilitar la transmisión de información y comunicación. (Ferro Delgado, 2019)	Tecnología de la informática Tecnología de la comunicación	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En disconformidad
			3. Organizaciones Institucionales. Formulario de grupo para fines específicos. (Ferro Delgado, 2019)	Planificación Organización	3. Ni de acuerdo/ Ni En disconformidad.
				Control	4. Conforme. 5. Totalmente de Acuerdo.
DESEMPEÑO LABORAL.	Chiavenato (2019), mencionar que es el comportamiento del empleado en el logro de los objetivos planteados en el establecimiento;	Escala multivalor tipo Likert, que contendrá elementos derivados de variables, dimensiones e indicadores (Hernández, et. al, 2014 citado por Hurtado 2021). Es el conjunto de ítems con	1. Asimilación Organizacional Para formar una relación entre una organización y sus empleados o grupos de trabajadores, es necesario asimilar plenamente su cultura. (Chiavenato, 2019)	Conocimiento Institucional Compromiso	Escala: ordinal valores. 1. Totalmente en desacuerdo. 2. En disconformidad 3. Ni Conforme/

Qué constituye una estrategia personal para alcanzar las metas establecidas.

respuestas que nos ayudarán a medir el conocimiento a través de las respuestas de las personas a un cuestionario tridimensional de 24 preguntas.

2. Competencia Organizacional
Chiavenato (2019) Comprender la estrecha relación con las competencias laborales de los empleados, apto para la formación para aumentar el rendimiento.

Competencia

Capacitación

3. Rendimiento La relación entre la medida de la eficacia de un individuo en su organización y los recursos que utiliza para llevar a cabo sus actividades productivas. (Chiavenato, 2019)

Motivación

Responsabilidad

Ni En disconformidad.
4. Conforme.
5. Totalmente de acuerdo

ANEXO 03: Instrumento de recolección de data

DATA DEMOGRAFICA

Género: Masculino () / Femenino()

Edad: De 24 a 34 () / De 35 a 44 () / De 45 a 54 () / De 55 a 64 () / Mas de 64 años ()

Distrito : _____

Tiempo de servicio en la Institución: De 6 a 11 años () / De 12 a 21 años () / De 22 a 31 años () / Mas de 31 años ()

VARIABLES

Estimación:

- 1 - Completamente disconforme
- 2 - En disconformidad
- 3 - Neutral
- 4 - Conforme
- 5 - Completamente conforme

VARIABLE 1: TELETRABAJO		Valoración				
Nº	DIMENSION 1: Espació físico	1	2	3	4	5
	Indicador: Espacio					
1	Cree que tiene un lugar adecuado para hacer sus funciones desde un lugar remoto.					
	Indicador: Mobiliario					
2	Cree que tiene suficientes muebles para llevar a cabo sus funciones desde un lugar remoto.					
3	Considera que cuenta con condiciones ergonómicas favorables para el desempeño de sus actividades de trabajo.					
4	Considera que la institución le debe facilitar el mobiliario y equipo.					
	DIMENSION 2: TIC - Tecnología de la informática y Comunicación					
	Indicador: Tecnología de la informática					
5	Asume que tiene los equipos tecnológicos (PC, laptop, teléfono móvil, etc.) para desarrollar efectivamente sus quehaceres durante el trabajo.					
6	cree importante el conocimiento y uso de herramientas de telecomunicaciones (correo electrónico, navegación web, etc.).					

7	Cree que es adecuado tener acceso remoto a la información disponible en la computadora de su oficina.				
8	Considera muy importante el apoyo brindado por el sector institucional de TI.				
	Indicador: Tecnología de la comunicación				
9	Cree que su capacidad de trabajo en red es suficiente para desarrollar sus accionares profesionales.				
10	Considera su conexión a Internet esencial.				
11	Cree que está bien el uso de la videoconferencia. whatsapp, etc., para comunicarte con tu grupo de trabajo.				
	DIMENSION 3: Modificación de las Organizaciones Institucionales				
	Indicador: Planificación				
12	Sientes que tu superior le da los trabajos que hay que hacer, correctamente.				
13	Considera que planifica y organiza su tiempo y ritmo de forma independiente.				
14	Supone que planifica y organiza la cantidad y calidad de su trabajo de forma independiente.				
15	Asumes que tu jefe se involucra en actividades de capacitación para mejorar tu desempeño laboral.				
	Indicador: Organizaciones Institucionales				
16	Piensa que pasa más horas trabajando q en otras actividades.				
17	Considera que los horarios de trabajo flexibles son efectivos para la comodidad individual.				
18	Considere que trabajar de forma remota disminuye la angustia sobre estar expuesto al contagio por COVID-19.				
19	Considera que el aislamiento es perjudicial para el progreso de sus actividades profesionales.				
20	Considere que la interrelación con los compañeros de trabajo ha disminuido.				
21	Ve el progreso de nuevas habilidades como una oportunidad de trabajo.				
22	Considera que es adecuada la comunicación, con su jefe inmediato.				
	Indicador Control				
23	Supone que su superior supervisa la realización de sus actividades.				
24	Supone que su superior al mando evalúa el desempeño de sus trabajos.				

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

DATA DEMOGRAFICA

Género: Masculino () / Femenino()

Edad: De 24 a 34 () / De 35 a 44 () / De 45 a 54 () / De 55 a 64 () / Mas de 64 años ()

Distrito : _____

Tiempo de servicio en la Institución: De 6 a 11 años () / De 12 a 21 años () / De 22 a 31 años () / Mas de 31 años ()

VARIABLES

Estimación:

- 1 - Completamente disconforme
- 2 - En disconformidad
- 3 - Neutral
- 4 - Conforme
- 5 - Completamente conforme

VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL		Valoración				
Nº	DIMENSION 1: Competencia Organizacional	1	2	3	4	5
	Indicador: Competencia Organizacional					
1	Se hermana con la misión de la institución.					
2	Se hermana con los valores de la institución.					
3	Cree que los empleados están apegados al fin de la Organización.					
4	Sabe el contenido del código ético de la función pública.					
	Indicador: Compromiso con la Institución					
5	Comprende y ocupa las metas del departamento en que se desempeña.					
6	Siente que va arriba de las perspectivas de su posición.					
7	Participa por voluntad propia de las diligencias que le propicia la Organización.					
	DIMENSION 2: Competencia de Funciones					
	Indicador: Competencias					
8	Tiene los saberes y técnicas necesarios para el desempeño de sus funciones.					
9	Conoce bien sus deberes laborales.					
10	Apoya el acatamiento de los protocolos de administración de operaciones especificados.					
11	Apoya la mejora de actividades en base a su quehacer diario.					

	Indicador: Capacitacion					
12	Considera que los gerentes están interesados en capacitar a los empleados.					
13	Considera que la formación está en consonancia con la ejecución de sus deberes.					
14	Considera que el tiempo de desarrollo del entrenamiento es suficiente.					
15	Los empleados siempre están comprometidos con la capacitación.					
	DIMENSION 3: Rendimiento					
	Indicador: Motivación					
16	Disfruta realizando las tareas que le han tocado.					
17	Apoya a sus compañeros de equipo cuando solicitan su ayuda.					
18	Cree que se dedica a la programación de las actividades de su industria o departamento.					
19	Consideras importante tu trabajo remoto como parte de un equipo de trabajo.					
20	Piensa que los trabajadores tienen motivaciones para mejorar en su desempeño durante el trabajo.					
	Indicador: Responsabilidad					
21	Cree que hace un buen trabajo, incluso cuando no está supervisado.					
22	Considera que hace su trabajo con diligencia y entrega sus trabajos solicitados.					
23	Cree que el uso de TI es muy significativo para la eficiencia de su trabajo durante este período.					
24	Considera que su desempeño profesional es eficaz y eficiente.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NARVAEZ ARANIBAR TERESA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "TELETRABAJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE INGENIERÍA DE OPERACIONES DEL PROGRAMA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES – LIMA, 2022", cuyo autor es LLANOS CASTILLO CHRISTIAN BRAYANT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NARVAEZ ARANIBAR TERESA DNI: 10122038 ORCID: 0000-0002-4906-895X	Firmado electrónicamente por: TNARVAEZA01 el 04-01-2023 10:19:42

Código documento Trilce: TRI - 0508866