



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El teletrabajo en el desempeño laboral del personal de un
programa social del estado del Perú, Lima 2023.**

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

AUTORA:

Espinoza Gonzales, Miryam Aracelli (orcid.org/0000-0003-3508-8463)

ASESORES:

Dr. Menacho Rivera, Alejandro Sabino (orcid.org/0000-0003-2365-8932)

Mg. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando (orcid.org/0000-0003-0432-7855)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a mi mamá quien siempre me ha apoyado a conseguir mis metas y quién con el ejemplo me ha enseñado a no caer a pesar de las adversidades; y a mi papá que siempre ha motivado mi crecimiento profesional y educativo.

Agradecimiento

Mi más profundo agradecimiento a mis padres por su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, agradezco a mis hermanos que desde la tierra y desde cielo me acompañan y celebran mis logros, a todos los maestros que he tenido a lo largo de mi desarrollo educativo, quienes han aportado con sus conocimientos, y un especial agradecimiento a todos los niños, niñas y adolescentes del INABIF, quienes han motivado la elaboración de la presente, con el fin de aportar un granito de arena a la mejora de su cuidado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El teletrabajo en el desempeño laboral del personal de un programa social del estado del Perú, Lima 2023.", cuyo autor es ESPINOZA GONZALES MIRYAM ARACELLI, 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, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO DNI: 32403439 ORCID: 0000-0003-2365-8932	Firmado electrónicamente por: AMENACHORI el 01- 08-2023 11:57:34

Código documento Trilce: TRI - 0633454





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ESPINOZA GONZALES MIRYAM ARACELLI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El teletrabajo en el desempeño laboral del personal de un programa social del estado del Perú, Lima 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ESPINOZA GONZALES MIRYAM ARACELLI DNI: 73085595 ORCID: 0000-0003-3508-8463	Firmado electrónicamente por: MESPINOZAGON el 08-08-2023 18:49:33

Código documento Trilce: INV - 1251922



Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO.....	14
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	24
3.1.1. Tipo	24
3.1.2. Diseño	24
3.2. Variables y su Operacionalización	24
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Método de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
VIII. REFERENCIAS:.....	43
IX. ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de teletrabajo	29
Tabla 2 El desempeño laboral por niveles	30
Tabla 3 Niveles de contingencia del teletrabajo en el desempeño laboral.....	31
Tabla 4 Dependencia de variable dependiente.....	32
Tabla 5 Pertinencia del análisis	32
Tabla 6 Correspondencia del nivel de la incidencia del teletrabajo en el Desempeño laboral	33
Tabla 7 Incidencia de la variable teletrabajo en la variable desempeño laboral	33
Tabla 8 Correspondencia de la variable teletrabajo en la dimensión motivación	34
Tabla 9 Incidencia de la variable teletrabajo en la dimensión motivación	34
Tabla 10 Correspondencia de la variable teletrabajo en la dimensión trabajo en equipo	35
Tabla 11 Incidencia de la variable teletrabajo en la dimensión trabajo en equipo	35
Tabla 12 Correspondencia de la variable teletrabajo en la dimensión habilidades y rasgos personales	36
Tabla 13 Incidencia de la variable teletrabajo en la dimensión habilidades y rasgos personales	36

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 El teletrabajo por niveles.....	29
Figura 2 El desempeño por niveles.....	30
Figura 3 El teletrabajo y desempeño laboral en tabla cruzada.....	31
Figura 4 Matriz de Operacionalización de Variables	

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la inferencia que tiene el teletrabajo en el desempeño laboral del personal de un programa social del estado del Perú, 2023; la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental - transversal y de nivel descriptivo inferencial, con una población de 120 trabajadores de diversas profesiones; y la muestra fue de 100 trabajadores, empleada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia; el tipo de instrumento que se utilizó fue el cuestionario, los resultados de la investigación manifiesta que existe una variable que es dependiente con relación al otro, ya que se visualiza una significancia $0,001 < 0,05$; con un nivel de Nagelkerke del 24%, concluyendo en que existe incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral.

Palabras clave: Desempeño laboral, teletrabajo, motivación.

Abstract

The present investigation had as objective to determine the inference that has the telework in the labor performance of the personnel of a social program of the state of Peru, 2023; the methodology used was of quantitative approach, of basic type, of non-experimental design - transversal and of descriptive inferential level, with a population of 120 workers of diverse professions; and the sample was of 100 workers, used by means of a non-probabilistic sampling by convenience; the type of instrument that was used was the questionnaire, the results of the investigation show that there is a variable that is dependent in relation to the other, since it is visualized a significance $0.001 < 0.05$; with a level of Nagelkerke of 24%, concluding that there is incidence of telework in the work performance.

Keywords: Work performance, teleworking, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Para el año 2021, el teletrabajo había experimentado un aumento significativo a nivel mundial debido a diversos factores, tales como avances tecnológicos, la globalización y la pandemia del 2020. Debido a este aumento es importante conocer sobre su impacto en el desempeño laboral. Esa así que sabemos que para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la problemática en países de Latinoamérica es que han perdido horas de trabajo de hasta un 10.3% en el 2020 a mitad del año el cual es igual a la pérdida de empleo de un número aproximado de 25 millones en tiempo completo de trabajo, por ello, se tomó como una medida desesperada por reducir la cifra de horas de trabajo perdido, la implementación del teletrabajo en muchas organizaciones y sobre todo entidades, que antes no querían ni saber sobre ello; por otro lado, acorde a los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística en España (INE) la visión del teletrabajo es diferente en cuanto a su uso efectivo o factibilidad. En cuanto a lo primero, en 2019, la Encuesta de Población Activa encontró que el 4,8% de los trabajadores trabajaban desde casa de forma habitual o más de media jornada, superando ligeramente a los hombres a las mujeres (4,9% frente a 4,7%). Si comparamos estas cifras con las de otros países de la Unión Europea, según datos también de 2019, los trabajadores que recurrían al teletrabajo en España de forma recurrente se situaban por debajo de la media (5,3 %) de la UE, siendo los mayores porcentajes de teletrabajadores los de Países Bajos y Finlandia (14,1 %), y Luxemburgo (11,6 %).

El teletrabajo había venido creciendo en popularidad durante la última década, especialmente en países desarrollados e industrias relacionadas con la tecnología e información; con la pandemia del año 202, muchas empresas se vieron obligadas a adoptar el trabajo remoto, es así que en el Perú, según lo estableció el MTPE en su Decreto Supremo N°002-2023-TR y su Reglamento de la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo, por el cual apareció la modalidad de teletrabajo, constituyéndose una forma de trabajo especial con características flexibles a domicilio, implicando no desarrollar actividades laborales presenciales sin afectar el vínculo laboral, ni la remuneración, asignación de labores o actividades, establecer mecanismos de monitoreo, supervisión y reportes, mejora de cobertura y seguridad informática para accesos a plataforma o sistemas institucionales, como

consecuencia en Setiembre del 2020 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señaló al finalizar el primer semestre de dicho año, cerca de 200,000 personas ya se encontraban desarrollando el trabajo remoto en el Perú. Asimismo, según la encuesta realizada por el INEI (2020), para la ciudad de Lima durante ese año, la forma de trabajo presencial llegó a ser de 38.8%, mientras las que se mantenían en la modalidad a distancia 28.2%, pero también había quienes se les permitía por la naturaleza de sus trabajos combinar ambas formas de trabajo y ellos representaron un 33%. Lo cual representó una revolución en la forma de trabajar para los peruanos; ya que al menos en el sector público, siempre se había dado preferencia al trabajo presencial, siendo casi inexistente el trabajo remoto.

Toda esta estadística refleja el hecho de que, de un momento a otro se tuvo que adaptar el trabajo a un contexto para el cual no se estaba preparado y tanto los empleadores como los trabajadores han sufrido una nueva realidad laboral en donde todo vale con tal de no quedarse sin empleo, aplicando diversas modalidades de trabajo; Si bien es cierto que el teletrabajo representa grandes ventajas por la posibilidad de evitar desplazamientos largos y costosos, reduciendo además los costos operativos por no necesitar invertir en la implementación de espacios de oficina, entre otros; también se plantean desafíos, tales como la dificultad de separar el trabajo de la vida personal cuando ambos se desarrollan en un mismo espacio, problemas de comunicación y colaboración y la posibilidad de una mayor sensación de aislamiento y desconexión social para algunos.

Los estudios sobre el impacto del teletrabajo en el desempeño laboral han sido mixtos. Algunos informes sugieren que el trabajo remoto puede aumentar la productividad debido a una mayor autonomía y menor distracción en comparación con el entorno de la oficina. Otros estudios han mostrado que la falta de supervisión directa y la menor interacción social pueden afectar negativamente la eficiencia y la calidad del trabajo.

En la sede central de un programa social para el bienestar familiar, el cual es parte de un ministerio del Estado peruano, se cuenta con diversos servidores/as a su cargo; centrándonos para efectos del estudio solo en aquellos servidores de la sede central quienes en conjunto brindan el soporte necesario para contribuir en la gestión a fin de brindar una adecuada atención a personas en situación

vulnerable, riesgo social o desprotección familiar. En ese contexto, el personal ha ido manifestado una serie de dificultades para cumplir con el trabajo encomendado en estas modalidades, como escasos recursos (internet, laptop, pc, celulares idóneos, etc), además del hecho de que no sienten que se respete el horario laboral, por lo que muchas veces atienden temas laborales a altas horas de la noche, días feriados y domingos, sumando a que en muchos casos deben compartir sus horarios con los quehaceres cotidianos del hogar; por ello, se busca conocer la correlación causal que existente del teletrabajo en el desempeño laboral para colaboradores de un programa social del Estado.

De todo lo expuesto anteriormente, se pueden desprender las siguientes interrogantes. Pregunta general: ¿Cómo incide el teletrabajo en el desempeño laboral del personal de un programa social del Estado? y las preguntas específicas: a) ¿Cómo incide el teletrabajo en la motivación del personal de un programa social del Estado?, b). ¿Cómo incide el teletrabajo en el trabajo en equipo de un programa social del Estado?, c). ¿Cómo incide el teletrabajo en las habilidades y rasgos personales del personal de un programa social del Estado?

La justificación teórica se basa en las teorías generales de autores reconocidos respecto a las variables teletrabajo y desempeño laboral, buscando así obtener nuevos conocimientos, ampliar y dar soporte teórico a la presente investigación. A la vez se tiene una justificación práctica el estudio cual señala se generará información actualizada sobre el desempeño laboral en sus ambientes de trabajo, por lo que contribuirá en la planeación de la gestión del personal tomando en cuenta las causas probables para su rendimiento; asimismo tiene como justificación metodológica ser un estudio desarrollado bajo la metodología científica tanto en la adquisición de la información así como en su tratamiento estadístico respectivo, para lo cual se aplicó dos instrumentos a una muestra no probabilística, buscando determinar la incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral. Como justificación social se ayudará a identificar una de las posibles incidencias en el desempeño laboral, lo cual permitirá tomar decisiones que apunten su mejoría, repercutiendo así en un mejor servicio para los niños y adolescentes que están en una situación de desprotección o riesgo social, el cual atiende el Programa Social del Estado.

Ahora bien, el objetivo principal del estudio será: Determinar la incidencia que tiene el teletrabajo en el desempeño laboral del personal de un programa social del Estado y los objetivos específicos fueron: a) Determinar la incidencia que tiene el teletrabajo en la motivación del personal de un programa social del Estado, b) Determinar la incidencia que tiene el teletrabajo en el trabajo en equipo del personal de un programa social del Estado, c) Determinar la incidencia que tiene el teletrabajo en las habilidades y rasgos personales del personal de un programa social del Estado.

Entonces, por la información obtenida, aplicando la observación realizada, se planteó una hipótesis general: Existe una incidencia significativa del Teletrabajo en el Desempeño Laboral del personal de un programa social del Estado, y también se plantearon las hipótesis específicas: a) Existe una incidencia significativa del del teletrabajo en la motivación del personal de un programa social del Estado b) Existe una incidencia significativa del teletrabajo en el trabajo en equipo del personal de un programa social del Estado.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los trabajos a nivel Internacional, tenemos: Manotoa y Shigui (2021) en su investigación realizada en Ecuador, tuvo como objetivo general, analizar el teletrabajo y su incidencia en el desempeño laboral para la identificación del nivel de cumplimiento de las actividades docentes en la Universidad Educativa Rafael Vásquez Gómez, empleando como metodología el enfoque cuantitativo, correlacional; como resultado se muestra que el 54,9% está de acuerdo con que el espacio donde desarrollan su trabajo es el adecuado, el 61% indican estar poco de acuerdo en relación a los recursos tecnológicos con los que cuentan para desarrollar su trabajo y el 54,88% están en que la frecuencia y la calidad de comunicación con su equipo de trabajo es el adecuado. Finalmente, se concluye en que existe una correlación positiva y moderada (Rho de 0,828) entre ambas variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que determina la correlación existente ente las variables de teletrabajo y el desempeño laboral como una alternativa en el aprendizaje de los estudiantes.

Montero et al., (2020) en su artículo publicado tiene como objetivo principal determinar cuánto impacto el teletrabajo en aquellas personas que laboran en modalidad digital como fin de una estrategia organizacional; la metodología aplicada fue de una investigación cuantitativa, descriptiva para el cual se recurrió a entrevistar a 694 académicos; llegando a la conclusión que el realizar un trabajo desde un lugar estable o físico en muchos son casos son capaces de adaptarse a ser trabajos remotos, pudiéndose realizar en diferentes lugares, pero si contando con una buena conexión, utilizar las tecnologías de comunicación con el fin de realizar dicho trabajo y finalmente se reduce el riesgo propiamente dicho de la seguridad y riesgo laboral.

Brindusa, A; Cozzolino, M & Lacuesta, A (2020) en su artículo su objetivo es analizar el potencial que tiene el teletrabajo tomando en cuenta la capacidad de cada uno de los grupos sociodemográficos que puedan recurrir a ella; como resultado principal del estudio menciona que un 8.3% trabaja de forma ocasional de modalidad remota desde el 2019, valor superiores al que se tenía previa a la pandemia que solo representaba un 2.4%, las actividades laborales que realizan más este tipo de trabajo son aquellas las cuales se realizan de forma independiente, las Mypes y aquellas labores que son de forma calificada muy específica que si se tuvo que segmentar está en personas de 35 a 65 años que claramente tienen algún tipo de formación superior; llegando a la conclusión que el hecho exista un incremento asimétrico para el teletrabajo no significa de forma definitiva que aparecerá un beneficio inmediato porque dentro de ellos estarán los que no recibieron una educación superior creando un límite para poder hacerlo de dicha forma.

Ramón et al, (2022) tuvieron como objetivo principal el analizar la incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones cantón Bolívar, cuya metodología es de enfoque cuantitativo, correlacional causal; obteniendo como resultado que el 45% manifestaron estar en desacuerdo con el que el teletrabajo satisface las necesidades del usuario, el 29% refieren que están de acuerdo y el 18% indican que están muy de acuerdo y solo el 8% manifiesta estar muy en desacuerdo; concluyendo en que el teletrabajo no es una modalidad acorde para satisfacer las

necesidades de los usuarios y que la atención brindada por parte de los servidores públicos no es la adecuada.

Bohorquez et al., (2020) quienes publicaron un artículo referido a relacionar la motivación y desempeño laboral como factor clave para una empresa como propósito principal de investigación en una municipalidad; el método aplicado es de una investigación probabilística con enfoque mixto, descriptiva; concluyendo que la motivación para dicha municipalidad está en un grado alto, por lo que influye de forma positiva en el desempeño de sus trabajadores.

Mora y Mariscal (2019) publicaron un artículo cuyo fin fue determinar la satisfacción y desempeño laboral exponiendo un análisis entre dichas variables; la metodología aplicada fue de un estudio cuantitativo, descriptivo; cuyos resultados indicaron una relación positiva y directa entre las dos variables a un valor de 0,625 de Rho Spearman y se obtuvieron como “pésimas” las condiciones de trabajo y condiciones de bienestar y remuneración; como asimismo se obtuvo como “regular” la superación profesional; concluyeron que las dimensiones planteadas afectan de forma significativa a la satisfacción en el trabajo dadas las condiciones en que trabajan, su bienestar, el dinero que ganan y las posibilidad de crecer en posiciones laborales.

A nivel nacional, se tiene: Llanos (2022) en su investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral de los colaboradores de una dirección de PRONATEL, empleando un enfoque cuantitativo a un nivel correlacional causal, diagnosticando la ocurrencia de la variable independiente en la variable dependiente; de ello tuvo como resultado inferencial un Rho de Spearman de 0,789 y una significancia de 0,000; lo cual lo lleva a concluir en la aprobación de la H_1 : Existe incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral.

Ruiz (2022) en su tesis de postgrado buscaba saber cual es la relación que existe entre el teletrabajo y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Almanzor, teniendo un enfoque cuantitativo , de tipo básica, no experimental; teniendo como resultados que la variable teletrabajo tiene una predominación en el nivel regular con 37.5%, seguido del 34.2% como malo y el 28.3% lo sitúan en un nivel bueno; de igual manera se tiene que el desempeño

laboral tiene un nivel regular predominante con el 40.1%, seguido del 31.6% como malo y el 28.3% tiene un nivel bueno. Obteniendo un nivel de significancia de 0,000; concluyendo en que sí existe una relación directa entre el teletrabajo y el desempeño laboral con un valor de 0,820.

Rojas (2021) en su investigación propuesta tuvo como objetivo el determinar la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral, en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú; el método fue de un estudio del tipo transversal, correlacional y de forma descriptiva el cual tuvo un enfoque cuantitativo; de ello resultó que se tuvo una relación directa y positiva respecto a su variable desempeño laboral con un valor de 0,65; concluyendo que se debe dejar de lado la hipótesis nula y aceptando la positiva.

Tarazona (2022), en su tesis tuvo como objetivo determinar si el teletrabajo guarda relación con el desempeño laboral durante la pandemia por Covid-19; para ello usó como metodología un alcance correlacional, con enfoque cuantitativo con alcance temporal y transversal de tipo no experimental; es así que tuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,936 con valor de significancia de 0,000; por lo que se concluye rechazando la Hipótesis nula y aceptando la alterna en dónde nos dice que existe una relación directa y significativa entre ambas variables.

Gutierrez y Solano (2020) publicaron un artículo cuyo propósito final fue determinar cuánto impacta el grado de motivación respecto a cómo se desempeñan los funcionarios de una institución pública sumado a empresas del sector privado que aplicaron el trabajo remoto; la metodología aplicada es de un estudio con enfoque mixto con un alcance exploratorio para esto utilizó un cuestionario; los resultados que se describen son que la motivación durante la pandemia .los trabajadores en modalidad remota era en un valor de 50.5% sientan igual, un 33.5% sintieron que mejoro sus resultados y 16% piensan que se desmotivaron; para su variable de desempeño en el trabajo durante el mismo periodo un 58.5% piensan que fue mejor, 34.6% fue el mismo y 6.9% se redujo; es por ello que concluyeron una relación entre las variables demostrando una evidencia de motivación elevada, incidiendo en la mejora de como se desempeña; los trabajadores están muy contentos trabajando de forma remota con un valor de 84.5%.

Arango (2022). En su trabajo de grado planteó como objetivo general analizar el impacto del teletrabajo en la motivación de los empleados en contexto COVID19, dando un enfoque mixto; es así que respecto al cuantitativo concluye en que se tienen en cuenta las condiciones de trabajo remoto, la motivación para trabajar disminuye por una variedad de razones, como la monotonía y el deterioro de las relaciones interpersonales, incluso entre empleados y colegas.

Silva y M. (2020). Tomando como referencia la metodología de Fermin, mediante una revisión de literatura. Su propósito es brindar un aporte a los empresarios sobre conocimiento en desempeño en el trabajo y como este permite que se mejore en cada uno de los trabajadores en un empresa de distribución; el resultado de los artículos encontrados que los trabajadores de cualquier empresa debe tener una motivación intelectual para que pueda adaptar los objetivos de la empresa con los suyos, así también de sus compañeros de trabajo para que toda la organización funcione en un mismo sentido; es por ello que llegaron a la conclusión que se logró determinar que se tiene un nivel alto desempeño en el trabajo de la empresa distribuidora que fue parte del estudio.

Espinoza et al. (2021) realizaron una investigación donde el fin fue analizar el desempeño en el trabajo respecto a la intención de como rota los trabajadores en una unidad de recursos humanos; el método que utilizo fue de un estudio cualitativo, inductivo, de revisión bibliográfica sumado algunas entrevistas; llegando a concluir que cuando se incorpora personal a los diferentes tipos de regímenes genera conductas diversas por el factor de sueldo, la capacidad y cuanto en lo teórico conocen, pero solo se tomaran en cuenta aquellos que tienen un desempeño en su trabajo para dicha DRELM.

El teletrabajo ha sido un tema de interés para diversos académicos y teóricos que han analizado sus implicaciones y efectos en el ámbito laboral y social. Algunos de los representantes teóricos más destacados del teletrabajo son los siguientes:

Jack Nilles, en la década de 1970; es reconocido como el "padre del teletrabajo", siendo el pionero en la investigación y promoción del trabajo remoto, y quien, a su vez, acuñó el término "telecommuting" (teletrabajo) y escribió el libro "The Telecommunications-Transportation Tradeoff" (El intercambio de

telecomunicaciones y transporte), donde indagó la manera en que el teletrabajo podría mitigar la necesidad de transportarse y los beneficios económicos y ambientales. Asimismo, tenemos a Timothy Ferriss: es un empresario que difundió el concepto del "trabajo remoto" en su libro "La semana laboral de 4 horas" ("The 4-Hour Workweek") (2011) y en su obra titulada "Ferriss" presenta una filosofía de trabajo enfocada en la delegación y la eficiencia, argumentando el hecho de que existen diversas tareas que pueden ser desarrolladas desde cualquier parte del planeta. Por otro lado, Richard Sennett (1998). En su libro "The Corrosion of Character" (La corrosión del carácter), investiga cómo los cambios en el trabajo, incluido el teletrabajo, han impactado en la identidad y las habilidades de los trabajadores. Examina cómo el trabajo remoto y la flexibilidad pueden tener tanto efectos positivos como negativos en la forma en que las personas se relacionan con su trabajo y sus comunidades.

Por otro lado, el desempeño laboral es un tema amplio y multidimensional que ha sido abordado por numerosos teóricos y académicos a lo largo del tiempo; es así como se han identificado algunos de los representantes teóricos más destacados que han contribuido a la comprensión del desempeño laboral:

Frederick Taylor: Considerado uno de los padres de la administración científica, Taylor desarrolló teorías sobre la eficiencia y la mejora del desempeño en el ámbito industrial. Su enfoque se centraba en analizar y diseñar métodos de trabajo para aumentar la productividad, utilizando la observación y el análisis de tiempos y movimientos. A la vez, Abraham Maslow: Psicólogo y teórico humanista, propuso la famosa "Jerarquía de necesidades de Maslow". Su teoría sugiere que el desempeño laboral puede verse influenciado por las necesidades humanas, desde las básicas (necesidades fisiológicas y de seguridad) hasta las más elevadas (necesidades sociales, de estima y de autorrealización). Finalmente, Peter Drucker: Considerado el padre de la administración moderna, realizó numerosas contribuciones a la gestión y al desempeño organizacional. Su enfoque en la "efectividad" y la importancia de definir objetivos claros y medibles ha influido significativamente en la mejora del desempeño laboral.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en su Reglamento de la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo (2023), señala como el acuerdo de prestación de

labores no presenciales, la cual puede ser total o parcial. En esa misma línea, Sara (2019), en su blog nos da a entender que una desventaja para un trabajo remoto es que es nulo la interacción con otras personas y no se puede pedir que se formen equipo de trabajo por afinidad, tomando en cuenta que la comunicación en la actualidad es efectiva sin importar los matices cuando es de forma presencial y se evalúa la comunicación no hablada; se suma a estas definiciones Bilbao (2020) quien señala un trabajo a distancia permite poder realizar la misma tarea manteniendo una relación contractual con el empleador, asumiendo la misma responsabilidad, remuneración y mismo horario de trabajo. Igualmente, Ortiz (2020), amplía la definición sosteniendo que una actividad similar a la que se realiza en la oficina, pero a través del uso de tecnología especializada conectada a través del internet; esto permite a los trabajadores usar sus computadores portátiles desde sus casas hacia los programas que usa la empresa; el teletrabajo no se limita al estar en un lugar específico ya que permite realizarse dentro de las posibilidades de los trabajadores a conectarse al sistema de la empresa. Buitrago (2020) a la vez nos dice que realizar trabajo remoto es una forma que cuentan las empresas en la actualidad para realizar una labor específica utilizando las tecnologías de comunicación creando un vínculo entre un colaborador y la empresa sin necesidad de que este se encuentre de forma presencial en centro de trabajo. Asimismo, tenemos a Tunal (2012) quien nos dice que el teletrabajo deriva de una reinención del trabajo en casa y que debe ser entendido como una manera de hacer tareas mas no como la realización de una profesión. Adicional a ello, Ferro (2019), afirma que en el teletrabajo son las actividades laborales que se enmarcan en un lugar de aislamiento domiciliario haciendo uso de las TIC.

Tomando como base, la teoría de Gentilin (2020) dice por definición etimológica el teletrabajo viene de un vocablo griego telou que significa lejos y de la palabra latina tripaliare cual significa trabajo; entonces dicha labor se refiere a una actividad de trabajo que se realiza lejos de la entidad o empresa. Ahora bien, basado en más teorías, el autor enfoca tres elementos distintivos, tales como el espacio y tecnología y organización; las cuales serán tomadas como dimensiones para la presente investigación.

Espacio: Gentilin (2020), soportado en otros autores, nos dice que, el espacio es el lugar en donde se desarrolla una labor, relacionándolo al teletrabajo lo define como rasgos locativos que aluden al lugar donde se presta un servicio o se desarrolla una labor fuera de la organización. Acorde a la Editorial Etecé (2020) se define como un lugar físico que va desde un lugar a otro limitado por márgenes, precisando que no necesariamente un trabajo remoto se realiza en un hogar, sino que puede ser en cualquier sitio que el trabajador considere siempre que sea realizado fuera del espacio conocido como oficina (Beauregard et al., 2019); Así mismo, Editorial Herder (2017), en su artículo, nos dice que se entiende como un lugar o universo que alcanza nuestra percepción equivalente a lo que hayamos vivido anteriormente. Por otro lado, Ferro (2019), nos dice que el espacio puede considerarse cualquier lugar para laborar distinto al habitual; es decir, que sea un lugar fuera de lo normal. Osio (2010), traduce el espacio como la distancia y lo enfoca con el echo de no estar localizado dentro de una edificación perteneciente a la organización o entidad que está contratando a la persona, sin hacer referencia al tiempo. Finalmente, tenemos a Peiró & Soler (2020), quienes entienden el espacio del teletrabajo como un lugar distinto al habitual en la entidad, es decir un lugar alterno que con frecuencia es el hogar del trabajador

Tecnología: Gentilin (2020), soportado en otros autores, nos dice que, son rasgos a través de los cuales se hace posible el trabajo remoto, involucrando las TIC, como por ejemplo el internet como una herramienta básica Cobo (2011), lo entiende todo dispositivo electrónico que sirve para realizar acciones de trabajo como producir, editar, guardar, cambiar datos y paso de datos de acuerdo con su configuración. Se puede considerar a los dispositivos que se usan en comunicaciones, redes sociales y multidisciplinarias; tienen un valor muy importante para generar conocimiento, transformarlo, pasarlo a diferentes usuarios. Según Osio (2010), se infiere que la Tecnología está estrechamente ligado a las TIC, las cuales están representadas por el internet y sus aplicativos. Peiró & Soler (2020), a su vez indican como tecnología el acceso a documentos, bases de datos y herramientas guardadas en la nube; además de las tecnologías de comunicación sincrónica y diacrónica virtual con una gran gama de dispersión geográfica de los involucrados. Para Santos (2019), las tecnologías de la información y la

comunicación corresponden a un conjunto de herramientas y mecanismos para conectarse e interferir entre sí.

Organización: Gentilin (2020), soportado en otros autores, nos hace referencia a estructuras más descentralizadas y relaciones autónomas con flexibilización de la jornada laboral, englobando el cumplimiento de objetivos y metas, gestión de los recursos humanos y acuerdos laborales. Etkin (2000) lo define como grupo de persona que están bajo un orden que establece una función el cual se tienen que hacer de forma definitiva para un funcionamiento total; también se puede definir como lo realizado por muchas personas en un orden preestablecido siguiendo un parámetro formal, cierto y su resultado puede medirse para encontrar alguna falla y aplicar una corrección oportuna. Se entiende que para Osio (2010), la organización representa la disponibilidad de una amplia gama de trabajadores especializados que aborden los proyectos y tareas de la entidad, impactando en la calidad del servicio o producto. Acorde a Román & Miras (2019) se da lugar a una forma de organización de un número específico de individuos en un grupo para lograr metas y establecer objetivos con una interacción que facilita una mejor congregación de tareas, retroalimentación e interacciones entre sus miembros.

Según Chiavenato (2017), la variable Desempeño Laboral se puede decir que son formas o actividades importantes que son sujetos de control para los empleados, en marco la búsqueda de metas trazados; por otro lado, Bittel (2020), sostiene que las expectativas que posee el empleado respecto a su trabajo y al clima organizacional influyen en gran medida en su desempeño. De acuerdo con Milkovich y Boudreau, (1994) existen diferentes particularidades únicas, las cuales son relevantes en la habilidad, cualidad, capacidad, etc, permite interactuar el trabajo tradicional y su organización para dichos comportamientos se vean reflejados en el resultado final; Asimismo, tenemos a Quaglia y Gutiérrez (2020) quien no dice que la comprensión específica del desempeño laboral es el rendimiento de los colaboradores en cumplimiento de sus labores asignadas. Según Acosta (2018), lo define como la demostración de las capacidades de los trabajadores en el ejercicio de sus tareas, lo cual es evaluada de manera individual y basada en los esfuerzos personales.

En ese mismo sentido, Chiavenato (2017), quien analiza y define las tres dimensiones como: Motivación: la motivación significa impulsar y dinamizar a las personas, a pesar de ser difícil definirlo en pocas palabras, lo considera un proceso psicológico fundamental en el comportamiento individual; así mismo, para Valdéz (2020) menciona lo importante que es la motivación; la define como un detalle en lo psicológico cuál se relacionan para crecer como personas tomando en cuenta como se sitúa la persona en esto psíquico, entonces cambia de acuerdo con la personalidad individual además que se puede modificarse por distintos escenarios, asimismo, desglosa la motivación en: Motivación intrínseca, vinculada a aquello que no deseamos hacer pero por un motivo se realiza de forma satisfactoria; Motivación extrínseca, deviene de un factor afuera que nos condicionan a actuar de una forma para de recibir un premio, satisfacer el deseo de alguien más pero sin ser algo necesario de hacer. Ardila (2015) se define como el nacimiento de una variable cómo se comporta la persona sin tener una motivación para lograrlo, es preferente tomar en cuenta en una evaluación aquellas personas que se sientan motivadas. Para E. E. Indeed (2023) Las habilidades personales son cualidades intangibles que afectan la forma en que una persona actúa y completa las tareas. Estas habilidades son ilimitadas, pero tienen un gran impacto en su ética de trabajo y en la forma en que interactúa con los demás. Las habilidades personales, también conocidas como habilidades blandas, incluyen hábitos que aprendes a medida que envejeces. Vienen de tus habilidades innatas y habilidades que adquieres al observar a los demás. Las habilidades individuales no se adquieren a través de la educación escolar, sino a través del carácter, la práctica, la familia y el entorno social de una persona.

III. METODOLOGÍA

Para presente investigación ha empleado un Enfoque Cuantitativo, ya que se recopilaron datos usando la encuesta como instrumento, los cuales se procesan estadísticamente, como puntualizó Hernández et al. (2014) de esta forma permitirá comprobar las hipótesis numéricas y confirmar las teorías. Asimismo, se realizó en un nivel correlacional - causal, pues buscó evidenciar si la variable Teletrabajo,

causa incidencia en la variable Desempeño laboral, como lo indicaron en su momento Fernández, Hernández y Baptista (2010).

Por otro lado, se empleó como Temporalidad la forma Prospectivo – Transversal conforme a lo indicado por Fernández, Hernández y Baptista (2010) se recolectan datos en un solo momento y tiempo.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo: Es de tipo básico, según Fernández, Hernández y Baptista (2010) porque solo incrementa el conocimiento pre-existente

3.1.2. Diseño: Es de Diseño No Experimental, porque no se alteraron las variables. A decir de Fernández, Hernández y Baptista (2010) se examinan las circunstancias tal como se ven, sin influir en ellas.

3.2. Variables y su Operacionalización

Según Beltrán Torres (2010) indicaron que para definir las variables suponen características determinantes del problema o situación de la investigación. En ese sentido se debe observar la variable independiente como causa de la dependiente, es decir cuanto varia esta por acción de la primera.

En esta investigación se tiene: Teletrabajo y Desempeño laboral.

Definición Conceptual:

Teletrabajo: Gentilin (2020) dice por definición etimológica el teletrabajo viene de un vocablo griego telou o de la palabra latina tripaliare cual significa lejos y trabajo respectivamente; entonces dicha labor se refiere a una actividad laboral desarrollada de lejos de la empresa o de la sede de la organización.

Según Chiavenato (2017), la variable Desempeño Laboral se puede decir que son las acciones o comportamientos relevantes que son sujetos de observación para los empleados, para el cumplimiento de los objetivos trazados.

Definición Operacional:

La variable independiente y la variable dependiente se medirán por medio de sus dimensiones, siendo 3 para cada variable y aplicando como instrumento de elaboración propia un cuestionario con escala de Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Según Hernández, Baptista (2010) define a la población como un total de personas, elementos de un universo con características parecidas entre ellas que son vitales para el estudio.

Para efectos presente trabajo, la población está constituida por 120 profesionales tales como psicólogos, trabajadoras sociales, sociólogos, nutricionistas, médicos, abogados, administradores, contadores, economistas, etc. quienes laboran en la Sede Central – Lima de un programa social del estado y que han realizado trabajo remoto.

Así mismo, una fracción de la población se le llama muestra, la cual para Hernández et al. (2010) lo define como un subconjunto de elementos, personas, entre otros que los hermana particularidades sobresalientes y para encontrar se debe aplicar el muestreo.

Ahora bien, respecto al muestreo, se aplicó el probabilístico por conveniencia; ya que según Westreicher (2022), es una modalidad en la que se selecciona una muestra estadística mediante la cual el investigador escoge la muestra según las personas a las que se tenga más facilidad de acceder, ya sea por factores geográficos o de otra índole.

Cabe precisar que se aplicaron criterios como:

Criterios de Inclusión

- Personal de Sede Central en condición de planilla (CAS / 728 / 276).
- Personal de Sede Central que laboren en tiempo mayor a 3 meses.
- Personal de Sede Central que ha realizado trabajo remoto por más de 5 meses.

Criterios de Exclusión

- Personal que no accedió a realizar la encuesta

- Personal de Sede que se encontraba de vacaciones al momento de aplicar la encuesta.
- Personal subcontratado por empresas que tengan contrato con el programa (limpieza, seguridad, etc.)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Entonces, al momento de realizar la recolección de data dependerá del tipo de estudio que se hará ya que dentro de la teoría nos plantea una variedad de instrumentos y formas de hacerlo. Así mismo, dentro de la investigación cuantitativa una forma común de tomar data es a través del cuestionario (Beltrán Torres, 2010). En ese mismo sentido, para un estudio de ciencias sociales aplicar el cuestionario es la opción más válida. (López-Roldán y Fachelli, 2015).

Por otro lado, el aplicar el cuestionario para recolectar la data, para ello debe contener una batería de preguntas que vayan con el sentido del estudio, llenada de manera anónima (Beltrán Torres, 2010; López-Roldán y Fachelli, 2015). Para lo cual se aplicará en el estudio un cuestionario por ambas variables, contando con instrumentos de elaboración propia, creados con escala Likert que cuenta con 34 preguntas en total.

Entre tanto, la validez del contenido de cada uno de los cuestionarios (ver Anexos) fue validado por ser relevante, claro y necesario para el estudio en el total de ítems que contiene cada uno de ellos.

Respecto a la validez de los instrumentos, se aplicó el juicio de 3 expertos, quienes cuentan con Doctorados en Gestión Pública, y quienes determinaron que el instrumento es aplicable según detalle:

Experto 1: Dr. Pompeyo Gabriel Asca Agama

Experto 2: Dr. Rogelio Espinoza Gálvez

Experto 3: Dra. Olga María del Carmen Ramos Huamán

Una vez obtenida la validación de los 3 expertos se procedió a realizar la medición de la confiabilidad del instrumento, mediante el programa SPSS v.25 y estadístico Rho Pearson; así mismo, el estadístico de Alpha de Cronbach, en esta

investigación será la herramienta para verificar la fuerza de los instrumentos planteados, siendo un 0,956 de confiabilidad para la variable teletrabajo y un 0,974 para la variable desempeño laboral. De ello, se observa que se cuenta con valores cercados a la unidad, entonces los datos levantados para la variable son fiables.

Se procedió a encuestar a 100 colaboradores que son parte de la muestra; tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión descritos en el 3.3 de la presente tesis; para lo cual se les envió a sus números de Whastapp el conocido formulario Google Forms para que con ello respondan al cuestionario.

3.5. Procedimientos

Se realizó un análisis de los grupos de trabajadores que laboran en la Sede Central de un programa social del estado, para aplicar las preguntas según las dimensiones de la variable Teletrabajo, para lo cual se revisó la literatura de dicha variable, después se realizó la búsqueda de instrumentos que nos ayuden a medir las variables y al no encontrar algún que se adapte a la investigación, se optó por elaborar escalas propias.

3.6. Método de análisis de datos

Entonces, cada uno de los resultados encontrados al aplicar la hoja de cálculo Excel, así como el programa estadístico SPSS en versión más actualizada, este permitirá que se muestren los valores a través de tablas de doble entrada y gráfica de barras para cada variable más sus dimensiones.

Es por ello, para lograr medir los resultados deben darse estos en una escala ordinal, ya que se plantea rangos de niveles por cada una de las dimensiones que se describen en las tablas de resultados; en caso de las hipótesis su evaluación pasará por inferir con valores de Spearman que permite descartar cada una de ellas. Finalmente, la data encontrada en el cuestionario se procedió a analizar al usar el programa estadístico SPSS en su versión más actualizada, para luego exponer los resultados en tablas y figuras, cada una de ellas cuenta con una interpretación que responde a los objetivos específicos y resolviendo la inferencia que se hizo por las hipótesis del estudio.

3.7. Aspectos éticos

Dicho estudio para poder ser elaborado tomará cuenta lo mencionado en el “Código de Ética” para toda investigación el cual ha sido publicada por la Universidad Cesar Vallejo, la entidad que será parte de la investigación ante de ello será notificada antes de aplicar el cuestionario a su personal; el contenido del texto de la investigación estará garantizada en su originalidad al aplicarse el Turnitin cuyo resultado final será menor al 25% en todo lo que sea parte del contenido; para la redacción se tomará en cuenta que sea de acuerdo con el formato APA 7ma edición en todas sus reglas para redactar texto, tablas y figuras.

IV. RESULTADOS

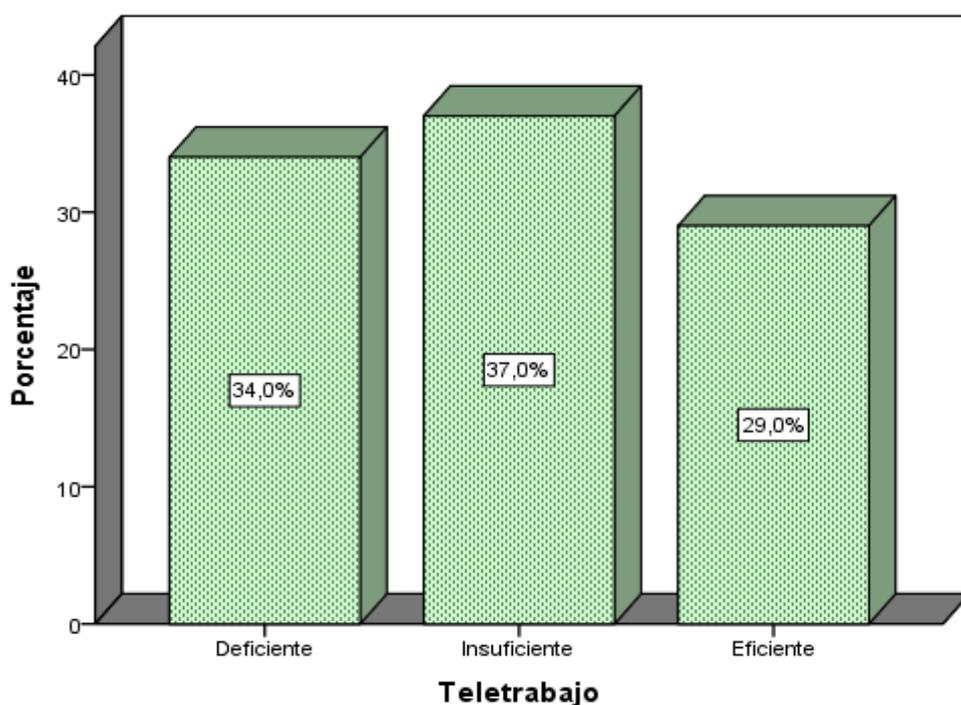
Tabla 1

Niveles del teletrabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	34	34,0
	Insuficiente	37	37,0
	Eficiente	29	29,0
Total		100	100,0

Figura 1

El teletrabajo por niveles



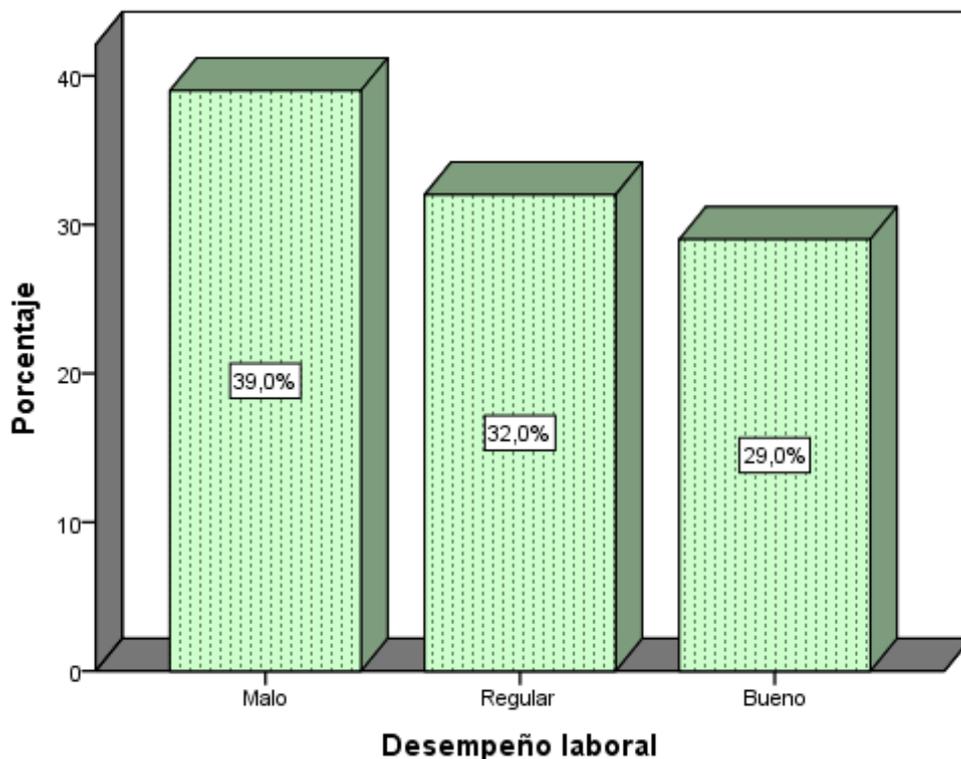
De los resultados, se hace referencia que el 30,7% de los trabajadores manifiestan que el teletrabajo se establece en un nivel insuficiente, el 34% manifestaron que el teletrabajo se establece en un nivel deficiente, el 29,% muestran que se da en un nivel eficiente, por lo que se enuncia la prevalencia que la dirección del teletrabajo se establece en los niveles de malo a insuficiente en un programa social del estado, Lima 2023.

Tabla 2

El desempeño laboral por niveles

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	39	39,0
	Regular	32	32,0
	Bueno	29	29,0
	Total	100	100,0

Figura 2



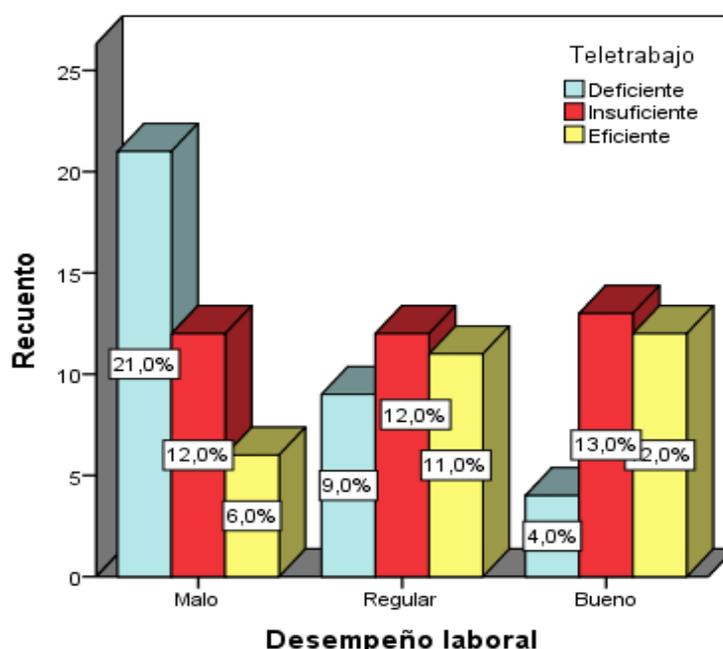
Según los resultados de la tabla 2 y figura 2, se hace mención que de acuerdo con los encuestados el 39% de los trabajadores tienen un nivel malo de desempeño laboral, el 32% refieren que el desempeño es de nivel regular, el 29% manifestaron que el desempeño laboral se establece en un nivel bueno, Lo que indica que los niveles prevaletentes se dan entre regular y malo.

Tabla 3*Niveles de contingencia del trabajo en el desempeño laboral*

			Teletrabajo			Total
			Deficiente	Insuficiente	Eficiente	
Desempeño laboral	Malo	Recuento	21	12	6	39
		% del total	21,0%	12,0%	6,0%	39,0%
	Regular	Recuento	9	12	11	32
		% del total	9,0%	12,0%	11,0%	32,0%
	Bueno	Recuento	4	13	12	29
		% del total	4,0%	13,0%	12,0%	29,0%
Total		Recuento	34	37	29	100
		% del total	34,0%	37,0%	29,0%	100,0%

Figura 3

El teletrabajo y desempeño laboral en tabla cruzada.



De acuerdo los resultados de contingencia, el 21% de los encuestados afirmaron que el desempeño laboral se establece en un nivel malo frente a un nivel de teletrabajo deficiente, asimismo otros el 13% indicaron que el desempeño está en un nivel bueno cuando el teletrabajo está en un nivel insuficiente, el 12% indicaron que el desempeño está en un nivel malo frente un aun teletrabajo de nivel insuficiente, otros 12% de los encuestado afirmaron que el desempeño está en un nivel bueno frente a un teletrabajo de nivel eficiente, igualmente el 12% indicaron que el desempeño está en un nivel regular cuando el teletrabajo está en el nivel insuficiente; el 11% de los encuestado mencionaron que el desempeño está en un nivel regular frente al teletrabajo de nivel eficiente.

Tabla 4

Resultado del ajuste de modelos para la dependencia de la variable dependiente

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	35,740			
Final	21,895	13,845	2	,001

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con los resultados, se manifiesta que existe una variable que es dependiente con relación al otro, ya que se visualiza una significancia $0,001 < 0,05$; un Chi cuadrado igual 13,845; asimismo muestra un grado de libertad de 2.

Tabla 5

Conformidad del ajuste con el uso del modelo estadístico

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,384	2	,825
Desviación	,385	2	,825

Función de enlace: Logit.

De acuerdo modelo se establece una significancia del 0.825, lo que por teoría estadística rechaza la hipótesis nula, por lo que indica que el modelo si es pertinente para el análisis; por lo tanto, sí corresponde para su uso.

Prueba de hipótesis

H0: No existe una incidencia significativa del Teletrabajo en el Desempeño Laboral del personal de un programa social del estado.

Ha: Existe una incidencia significativa del Teletrabajo en el Desempeño Laboral del personal de un programa social del estado.

Tabla 6*Porcentaje de correspondencia con el Pseudo R cuadrado*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,189
Nagelkerke	,246
McFadden	,163

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con los resultados se señala que la conducta de la variable desempeño laboral está sujeta en un 24,6% de la conducta que tiene la variable teletrabajo, por lo tanto, existe incidencia.

Tabla 7*Resultado de las estimaciones de parámetro por niveles de las variables.*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[des_lab = 1]	-1,218	,379	10,347	1	,001	-1,960	-,476
	[des_lab = 2]	,283	,355	,637	1	,425	-,412	,979
Ubicación	[teletrab=1]	-1,703	,501	11,534	1	,001	-2,685	-,720
	[teletrab=2]	-,404	,460	,770	1	,380	-1,305	,498
	[teletrab=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a los resultados se establece la incidencia del teletrabajo en el nivel 1 del desempeño laboral de los trabajadores de un programa social del estado, Lima 2023, y está corroborado por el Wald = 11,534 > 4 (Punto de corte), así como una significancia de $p=0,001 < \alpha: 0,005$. Es decir, cuanto más deficiente se realiza la conducta del teletrabajo, incidirá en un nivel malo en el desempeño de los trabajadores.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe una incidencia significativa del teletrabajo en la motivación del desempeño Laboral del personal de un programa social del estado.

Ha: Existe una incidencia significativa del teletrabajo en la motivación del desempeño Laboral del personal de un programa social del estado.

Tabla 8

Porcentaje de correspondencia específico 1 con el Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,183
Nagelkerke	,228
McFadden	,156

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con los resultados se señala que la conducta de la motivación está sujeta en un 22,8% de la conducta que tiene la variable teletrabajo, por lo tanto, existe incidencia.

Tabla 9

Resultado de las estimaciones de parámetro por niveles.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[motiv = 1]	-,961	,368	6,810	1	,009	-1,682	-,239
	[motiv = 2]	,345	,355	,949	1	,330	-,350	1,040
Ubicación	[teletrab=1]	-1,563	,500	9,767	1	,002	-2,543	-,583
	[teletrab=2]	-,373	,458	,662	1	,416	-1,270	,525
	[teletrab=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a los resultados se establece la incidencia del teletrabajo en el nivel 1 en la motivación del desempeño laboral de los trabajadores de un programa social del estado, Lima 2023, y está corroborado por el Wald = 9,767 > 4 (Punto de corte), así como una significancia de $p=0,001 < \alpha: 0,005$. Es decir, cuanto más deficiente se realiza la conducta del teletrabajo incidirá en un nivel malo en la motivación de los trabajadores.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe una incidencia significativa del teletrabajo en el trabajo en equipo del personal de un programa social del estado.

Ha: Existe una incidencia significativa del teletrabajo en el trabajo en equipo del personal de un programa social del estado.

Tabla 10

Porcentaje de correspondencia específico 2 con el Pseudo R cuadrado.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,162
Nagelkerke	,170
McFadden	,130

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con los resultados se señala que la conducta del trabajo en equipo está sujeta en un 17% de la conducta que tiene la variable teletrabajo, por lo tanto, existe incidencia.

Tabla 11

Resultado de las estimaciones de parámetro por niveles

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Traba_equip = 1]	-,441	,355	1,542	1	,014	-1,137	,255
	[Traba_equip = 2]	,895	,366	5,994	1	,014	,179	1,612
Ubicación	[teletrab=1]	-1,015	,492	4,249	1	,009	-1,980	-,050
	[teletrab=2]	,046	,457	,010	1	,919	-,849	,942
	[teletrab=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En relación a los resultados se establece la incidencia del teletrabajo en el nivel 1 del trabajo en equipo de los trabajadores de un programa social del estado, Lima 2023, y está corroborado por el Wald = 4,249 > 4 (Punto de corte), así como una significancia de $p=0,001 < \alpha: 0,005$. Es decir, cuanto más deficiente se realiza la conducta del teletrabajo incidirá en un nivel malo en el trabajo en equipo de los trabajadores.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe una incidencia significativa del teletrabajo en las habilidades y rasgos personales del personal de un programa social del estado.

Ha: Existe una incidencia significativa del teletrabajo en las habilidades y rasgos personales del personal de un programa social del estado.

Tabla 12

Porcentaje de correspondencia específico 3 con el Pseudo R cuadrado.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,153
Nagelkerke	,160
McFadden	,125

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con los resultados se señala que las habilidades y rasgos personales está sujeta en un 16% de la conducta que tiene la variable teletrabajo, por lo tanto, existe acaecimiento.

Tabla 13

Resultado de las estimaciones de parámetro por niveles

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[hab_ras = 1]	-,916	,365	6,292	1	,002	-1,631	-,200
	[hab_ras = 2]	,340	,354	,927	1	,336	-,353	1,034
Ubicación	[teletrab=1]	-1,063	,480	4,912	1	,007	-2,004	-,123
	[teletrab=2]	-,288	,458	,395	1	,530	-1,185	,610
	[teletrab=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a los resultados se establece la incidencia del teletrabajo en el nivel 1 en las habilidades y rasgos personales de los trabajadores de un programa social del estado, Lima 2023, y está corroborado por el Wald = 4,912 > 4 (Punto de corte), así como una significancia de $p=0,001 < \alpha: 0,005$. Es decir, cuanto más deficiente se realiza la conducta del teletrabajo incidirá en un nivel malo en las habilidades y rasgos personales de los trabajadores.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general de esta indagación, determinar la inferencia del teletrabajo en el desempeño laboral del personal de un programa social del estado, 2023. Y conforme a los resultados adquiridos, según Nagelkerke se señala que la conducta de la variable desempeño laboral está sujeta en un nivel del 24,6% de la conducta que tiene la variable teletrabajo, por lo tanto, existe incidencia; estando corroborado por el Wald = 11,534 > 4 (Punto de corte), así como una significancia de $p=0,001 < \alpha: 0,005$. Es decir, cuanto más deficiente se realiza la conducta del teletrabajo, incidirá en un nivel malo en el desempeño de los trabajadores.

Respecto a los hallazgos evidenciados por Rojas (2021) en su investigación propuesta tuvo como objetivo el determinar la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral, en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú; el método fue de un estudio del tipo transversal, correlacional y de forma descriptiva el cual tuvo un enfoque cuantitativo; de ello resultó que se tuvo una relación directa y positiva respecto a su variable desempeño laboral con un valor de 0,65; concluyendo que se debe dejar de lado la hipótesis nula y aceptando la positiva.

En concordancia a ello, los resultados del análisis estadístico de la presente investigación señalan que la conducta de la variable desempeño laboral está sujeta en un 24,6% de la conducta que tiene la variable teletrabajo, por lo tanto; respecto al objetivo general se rechaza la hipótesis nula, asegurando que sí existe incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral; es así que al tomar conocimiento de la incidencia según Nagelkerke, se procede a evaluar las dimensiones de la

variable independiente para saber su incidencia en la variable dependiente y así responder a 3 objetivos específicos.

Acorde a Arango (2022), en su trabajo de grado para obtener su título, nos dice que, si se tienen en cuenta las condiciones de trabajo remoto, la motivación para trabajar disminuye por una variedad de razones, como la monotonía y el deterioro de las relaciones interpersonales, incluso entre empleados y colegas. Es así como la motivación de los empleados en el teletrabajo ha disminuido en diversas organizaciones, su investigación muestra la significancia que tiene el contactar a otros, independientemente del nivel jerárquico, ello ha sido la principal causa que ha incidido en la motivación a nivel de relaciones interpersonales y en la calidad de tiempo que se requiere para el desarrollo personal.

De lo señalado, se puede contrastar con el Objetivo específico 1 de la presente investigación, estando de acuerdo en aceptar la Hipótesis alterna que nos afirma la existencia de la incidencia que tiene el teletrabajo en la motivación del personal de un programa social del Estado, teniendo como ítems el desarrollo personal, la importancia de las tareas y el reconocimiento profesional entre otros, se observa que se asemejan a las dimensiones abordadas por Arango (2022); coincidiendo además en que la relación que se tenga con el jefe también es importante para mantener una buena motivación en el teletrabajo; con base en lo anterior, se podría deducir que para contrarrestar el problema de la baja motivación en todas las organizaciones, se deben implementar políticas y estrategias para fortalecer las relaciones interpersonales, así como un mayor acompañamiento y seguimiento a los empleados cuando trabajan de forma remota.

A su vez, según Tarazona (2022), en el análisis de su Dimensión 2 de desempeño contextual, dentro de sus indicadores menciona la colaboración y cooperación entre compañeros de trabajo, con un 38.4% en desacuerdo; así como un 41.1% en desacuerdo con el compartir y transmitir conocimientos para establecer lazos de confianza con sus compañeros, traduciéndose ambas como deficientes respecto al teletrabajo; por lo cual se ve por conveniente realizar la comparación con nuestra dimensión de Trabajo en equipo.

Por lo expuesto, se ve por conveniente realizar la comparación con nuestra dimensión de Trabajo en equipo; de acuerdo con los resultados propios, se señala que la conducta del trabajo en equipo está sujeta en un 17% de la conducta que tiene la variable teletrabajo, por lo tanto, existe incidencia, aceptando la Hipótesis alterna y rechazando la Hipótesis nula.

En esa misma línea, Tarazona (2022), respecto a la dimensión del aspecto individual, el cual se relaciona con la dimensión de habilidades y rasgos personales que determinan el objetivo específico número 3; menciona que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,826 considerando una correlación positiva y una significancia de $0,000 < 0,05$, por lo que rechazan la hipótesis nula y aceptan la hipótesis alterna como verdadera;

De la misma forma en la presente investigación, de acuerdo a los resultados se establece la incidencia en las habilidades y rasgos personales de los trabajadores de un programa social del estado, y está corroborado por el Wald = $4,912 > 4$ (Punto de corte), así como una significancia de $p=0,001 < \alpha: 0,005$. Es decir, que se rechaza la hipótesis nula y se da por consentida la hipótesis alterna.

Al respecto se puede inferir que sí existe incidencia del teletrabajo en la habilidades y rasgos personales; habiendo considerado los ítems de De acuerdo con el objetivo general de esta indagación, determinar la inferencia del teletrabajo en el desempeño laboral del personal de un programa social del estado, 2023. Y conforme a los resultados adquiridos, según Nagelkerke se señala que la conducta de la variable desempeño laboral está sujeta en un nivel del 24,6% de la conducta que tiene la variable teletrabajo, por lo tanto, existe incidencia; estando corroborado por el Wald = 11,534 > 4 (Punto de corte), así como una significancia de $p=0,001 < \alpha: 0,005$. Es decir, cuanto más deficiente se realiza la conducta del teletrabajo, incidirá en un nivel malo en el desempeño de los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

1. Teniendo en cuenta el objetivo general, el teletrabajo en el desempeño laboral de un programa social del estado en el año 2023, se determina que existe una variable que es dependiente con relación al otro, ya que se visualiza un nivel de Nagelkerke del 24%, con una significancia $0,000 < 0,005$. Por lo que rechazamos la H_0 : Que no existe incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral y damos por aceptada la H_a : Que existe incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral.
2. En relación con el primer objetivo específico, se concluyó que la conducta de la motivación está sujeta en un 22,8% de la conducta que tiene la variable teletrabajo, por lo tanto, se aprueba la H_a : que sí existe incidencia del teletrabajo en la motivación.
3. En concordancia con el segundo objetivo específico, se logró determinar que la conducta del trabajo en equipo está sujeta en un 17% de la conducta que tiene la variable teletrabajo, por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a : que sí existe incidencia del teletrabajo en el trabajo en equipo.
4. Finalmente, respecto del tercer objetivo específico, se determinó que las habilidades y rasgos personales está sujeta en un 16% de la conducta que tiene la variable teletrabajo, por lo tanto, existe acaecimiento se aprueba la H_a : que sí existe incidencia del teletrabajo en las habilidades y rasgos personales.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Como primer punto se recomienda al director del programa, tomar como base la presente investigación, con el fin de tomar decisiones sobre las acciones correspondientes a elevar el desempeño laboral en los trabajadores, teniendo en cuenta la incidencia que se encontró respecto al teletrabajo.
- 2.** En relación con la segunda conclusión, se recomienda al área de recursos humanos proponer mayor énfasis en la creación de nuevos incentivos laborales para su personal, pero sobre todo incentivar a nivel organizacional, promoviendo el desarrollo y las buenas acciones que conlleve mantener motivado al personal, tomando en cuenta los indicadores estudiados.
- 3.** Con respecto a la tercera conclusión, se recomienda que los directores de las unidades de línea fomenten la creación de espacios de confraternidad y de coordinaciones respetuosas entre sus colaboradores, para así crear un grato clima laboral y se logre un adecuado trabajo en equipo.
- 4.** Finalmente, se recomienda al director del programa que la revisión de las políticas de trabajo, así como la implementación de más capacitaciones, talleres y charlas que incrementen y fortalezcan las habilidades y rasgos personales de los trabajadores.

VIII. REFERENCIAS:

- Acosta, N. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? | Cuida tu dinero. Retrieved July 11, 2019, from <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempenolaboral>
- Acosta, José María. (2014). Trabajo en Equipo. México: Alfaomega Grupo Editor. Pp 230.
- Arango Zapata, V. (2022). Análisis de los efectos del Teletrabajo sobre la Motivación de los empleados en el contexto del Covid-19. <https://repository.eia.edu.co/server/api/core/bitstreams/4a652f5c-6099-4023-a909-94b4a22e19de/content>
- Ardila, C. O. (2015). Análisis del impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá (Trabajo de grado para obtener el título de Maestro en Gestión de Organizaciones). Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14011>
- Beauregard, T. A., Basile, K. A., & Canonico, E. (2019). Telework: Outcomes and Facilitators for Employees. In *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior* (Issue February). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108649636.020>
- Beltrán Torres, C. A. (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3° ed.). Prentice Hall. <https://>

abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-deinvestigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf

Bilbao Daniel, (2021) – Trabajo Remoto: Ventajas y desventajas de trabajar a distancia <https://www.truora.com/blog-es/trabajo-remoto-ventajas-y-desventajas-de-trabajar-a-distancia>

Bittel. (2000). Administración de Personal.

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). Motivation and Work Performance: Human Capital as a Key Factor in an Organization. *University and Society*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

Buitrago E., Constain, L. & Lemus L. (2016). Rotación laboral voluntaria en jóvenes profesionales de la generación millennials de la ciudad de Cali.

Brindusa, A; Cozzolino, M.; Lacuesta, A. (2020). El Teletrabajo en España <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/12361/1/be2002-art13.pdf>

Caamaño Rojo, E. (2 de diciembre de 2010). El teletrabajo en España - El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho (Valparaiso)* <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000200003>

CEUPE Magazine (2023). Artículo. What are personal skills? <https://www.ceupe.com/blog/que-son-las-habilidades-personales.html#:~:text=En%20t%C3%A9rminos%20generales%2C%20las%20habilidades,los%20recuerdos%20de%20otras%20personas.>

Chiavenato, I. (2017). Comunicación. En Comportamiento organizacional. (pp. 305-334). México: McGraw-Hill. Recuperado de <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/comportamiento-organizacional-la-dificultad-del-exito-en-las-organizaciones-2-edicion-idalberto-chiavenato.pdf>

Cobo Romaní JC. El concepto de tecnologías de la información. Benchmarking sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento. ZER- Rev. estud. comun. [Internet]. 12 de septiembre de 2011 [citado 3 de junio de 2023];14(27). Disponible en: <https://ojs.ehu.eus/index.php/Zer/article/view/2636>

De Alva Galván, C. (2015). Development of Personal and Social Skills of people with disabilities. Impreso en España, Ediciones Parainfo, S.A. pp.. 93.

Drucker, P. F. (1999). Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI. Editorial Norma. Editorial Etecé. "Espacio". De: Argentina. Para: Concepto.de. Última edición: 3 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://concepto.de/espacio/>.

Editorial HERDER (2017); Artículo Espacio; <https://encyclopaedia.herdereditorial.com/wiki/Espacio#:~:text=En%20sentido%20amplio%2C%20se%20entiende,en%20f%C3%ADsica%20y%20en%20filosof%C3%ADa.>

Espinoza Gálvez, R., Ramos Huamán, O. M. del C., Espinoza Gonzáles, M. A., & Asca Agama, P. G. (2021). Work performance and intention to rotate workers in the DRELM Human Resources Unit, a qualitative analysis, un análisis

cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83.
<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>

Equipo editorial de Indeed (2023). Artículo. Personal skills: definition and examples.
<https://www.indeed.com/orientacion-profesional/cv-cartas-presentacion/habilidades-persona-definicion-ejemplos>.

Etkin Jorge (2000), *Política, Gobierno y Gerencia de Las Organizaciones Acuerdos, Dualidades y Divergencias*;
<https://rionegro.gov.ar/download/archivos/00002659.pdf>

Ferriss, T. (2011). *The 4-hour work week: Escape the 9-5, live anywhere and join the new rich*. Random House.

Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. 1ª ed. – Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, 2019; 171 p.
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170697/41%20Derecho%20individual%20del%20trabajo%20en%20el%20Per%c3%ba%20con%20sello.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gentilin, Mariano (2022), *Pasado, presente y futuro del Teletrabajo. Reflexiones teóricas sobre un concepto de 50 años*
https://www.researchgate.net/publication/340595406_Pasado_presente_y_futuro_del_Teletrabajo_Reflexiones_teoricas_sobre_un_concepto_de_50_anos

Giniger, Nuria Inés; *Teletrabajo: Modalidad de trabajo en pandemia*; Universidad de Buenos Aires. Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe;

Observatorio Latinoamericano y Caribeño; 4; 1; 9-2020; 23-39
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/116856>

Goleman, D. (2006). *Social Intelligence. The new science of human relations.*
Editorial Kairos.

Gutierrez Duran, J. E. & Solano Araya, J. (2020) *Tele-work: Motivation and job performance in Costa Rica in the context of the COVID-19 Pandemic.*
https://www.uned.ac.cr/sites/default/files/inline-files/02_2215-5880_V11_15-28.pdf

Hernández, Roberto, Carlos Fernández, y Pilar Baptista. *Metodología de la investigación.* México: McGrawHill, 2010.

Hernández R, Fernández C. & Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed) México, D.F.: McGraw Hill.

Ibañez Farfán, E. (2020), *Empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo*
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50716/Iba%
%b1ez_FEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50716/Iba%c3%b1ez_FEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020), *Nota de Prensa: En Lima Metropolitana el 75,5% de las empresas se encuentran operativas*
<https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/535011-en-lima-metropolitana-el-75-5-de-las-empresas-se-encuentran-operativas>

Jack M. Nilles. 1976. *Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow.* John Wiley & Sons, Inc., USA. pp. 196.

Jaramillo Orlando (2019), Trabajo remoto vs Trabajo presencial. - 6sigma It Solutions - Centro de Consultoría de Tecnologías de Información
<https://www.6sigmait.com/trabajo-remoto-vs-trabajo-presencial/>

Llanos Castillo, C. B. Teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Ingeniería de Operaciones del Programa Nacional de Telecomunicaciones – Lima, 2022.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112031/Llanos_CCB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López Roldán, P.& Fachelli, S. (2015). *The Influence of Education and Work Experience on Social Mobility: A Study of the Cohorts Born in Spain between 1926 and 198*. file:///C:/Users/Aracelli%20Espinoza/Downloads/Dialnet-LaInfluenciaDeLaEducacionYDeLaExperienciaLaboralEn-8513091.pdf

Manotoa, Jhelsson y Shigui Doris (2021), El teletrabajo y el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa Rafael Vásconez Gómez.
<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/8661/1/UTC-PIM-%20000494.pdf>

Maslow, A. (2004). Jerarquía de necesidades. México: Quetzal.

Merino Carlos, Madrid (2020) Revista Cincodías. Las cinco nuevas modalidades de trabajo surgidas a raíz del coronavirus
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/04/07/extras/1586259227_473080.html

Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia. *Journal of Applied Psychology*.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (2020), Guía para la aplicación del Trabajo Remoto, aprobado bajo Resolución Ministerial N° 072-2020-TR https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

Montero Ulate, B., Vasconcelos Vásquez, K. L., & Arias Murillo, G. (2020). Teleworking: strengthening work in times of COVID-19 pandemic - 19. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 109–125. <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/247/174>

Mora Romero, J.L., Mariscal Rosado, Z.M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>

Osio Havriluk, L (2010), Telework: An option in the digital age, Vol. 3, N° 5, January-june, 2010: 93-109 University of Carabobo. <file:///C:/Users/Aracelli%20Espinoza/Downloads/Dialnet-EITeletrabajo-3252786.pdf>

Peiro J. M. & Soles A. (2020) The impulse to Telework during Covid-19 and the challenges it poses. <https://umivaleactiva.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>

Quaglia Peña, A., & Gutiérrez Marchán, C. F. (2020). Teletrabajo direccionado al desempeño laboral.

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/FCAD-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramon,J; Vera, G & Zambrano M (2022), Teleworking and impact on the work performance of public servants of the National Telecommunications Corporation. <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5801/5621>.

Revista Descomunal (2020), Trabajo remoto en Perú: tendencias y estadísticas <https://blog.comunal.co/trabajo-remoto-en-peru-tendencias-y-estadisticas#:~:text=Algunas%20cifras,trabajo%20remoto%20en%20el%20Per%C3%BA>.

Rojas Lázaro, C. J. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú – 2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz Facho, L (2022). Teletrabajo y desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78105/Ruiz_FL S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salgado Carreras, J. M. (2015). La flexibilidad laboral: Un estudio de caso sobre el modelo de flexiguridad laboral de dinamarca (Order No. 1591890). Available from ProQuest Central. <https://search.proquest.com/dissertations-theses/la->

flexibilidad-laboral-un-estudio-de-caso-sobre/docview/1700220607/se-
2?accountid=37408

Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. WW Norton & Company.

Silva Esquén, M. E. D. M. (2020). *Desempeño Laboral de los Colaboradores de Taymi Distribuciones EIRL - Chiclayo 2019*.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7040/Silva%20Esqu%c3%a9n%20Martha%20Elvira%20Del%20Milagro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tarazona Huane, D. (2022). *Teletrabajo y desempeño laboral en tiempos del Covid-19 en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, 2021*.
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5631/T033_44733999_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Taylor, F. W., Fayol, H., & del Camino, A. G. (1961). *Principios de la administración científica*. México: Herrero hermanos.

Torrelles, C. Paris, G.; Roure, J.; Isus, S., Carrera, X.; et Coiduras, J. (2011). *La competencia de Trabajo en Equipo de los Profesionales de la Formación Continua. I Congress of Emotional Intelligence to Organizations "Emotional intelligence with competitive advantages"*.

Valdés Herrera Clemente. (2020, abril 7). *Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>

Weller Jûrgen, “La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

Westreicher Guillermo (2020). Muestreo por Conveniencia
<https://economipedia.com/definiciones/muestreo-por-conveniencia.html>

IX. ANEXOS

Anexo 01. Figura 4. Matriz de consistencia

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición				
TELETRABAJO	Gentilin (2022), Desde el punto de vista etimológico, la definición de teletrabajo, trabajo a distancia o virtual proviene de las raíces griega telou y latina tripaliare, que significan lejos y trabajar respectivamente. En ese sentido, el teletrabajo implica el desarrollo de una actividad laboral a distancia o por fuera de la sede de la organización	La variable independiente se medirá a través de sus dimensiones, aplicando como instrumento un cuestionario con escala de Likert.	ESPACIO	LUGAR DE TRABAJO	1. Cuenta con espacio adecuado (limpio, ordenado y con luz). 2. Tiene libertad de elegir el lugar de donde realizará sus funciones.	Escala de Likert				
				FACTORES EXTERNOS	3. Existen agentes distractores que intervienen en el teletrabajo (Familiares, etc.) 4. Desarrolla otras funciones en el lugar donde desempeña sus funciones. 5. Existe ruidos que no puede controlar (Vendedores, construcciones, etc)					
			TECNOLOGÍA	HERRAMIENTAS	6. Cuenta con un ordenador para realizar su trabajo 7. Cuenta con un celular con datos o con línea telefónica		1. Nunca			
				CONECTIVIDAD	8. Cuenta con el servicio de Internet en donde realiza sus funciones 9. Cuenta con una adecuada velocidad de datos. 10. Cuenta con un sistema de electricidad fluida.		2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre			
			ORGANIZACIÓN	JORNADA LABORAL	11. Se respeta su horario de ingreso y salida. 12. Se respeta su horario de refrigerio. 13. Se respeta y remunera las horas extras de trabajo.					
				CUMPLIMIENTO DE METAS	14. Tiene facilidad para realizar las labores encomendadas. 15. Cumple con las actividades encomendadas en el tiempo establecido.					
				RELACIONES INTERPERSONALES	16. Le resulta fácil entender las indicaciones del jefe. 17. Logra comunicarse con sus compañeros en los tiempos óptimos. 18. Tiene facilidad para solicitar información a los compañeros.					
			DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2017), el Desempeño Laboral se define como las acciones o comportamientos relevantes que son observados en los empleados, en el marco de la búsqueda de los objetivos trazados	La variable dependiente se medirá a través de sus dimensiones, aplicando como instrumento un cuestionario con escala de Likert.		MOTIVACIÓN	INTRINSECA	19. Mi trabajo me ayudará a cumplir una meta personal. 20. Me siento satisfecho de la remuneración que percibo.	Escala de Likert
								EXTRINSECA	21. Las tareas que realizo en mi área de trabajo son importantes. 22. Siento que con mi trabajo ayudo a otras personas. 23. Siento el reconocimiento profesional por parte de mi jefe.	
							TRABAJO EN EQUIPO	IDENTIDAD	24. Me siento identificado con los objetivos de mi institución. 25. Realizo mi mayor esfuerzo para contribuir con la misión de la entidad.	
INTEGRACIÓN	26. Acepto los cambios que se presenta en mi institución. 27. Estoy satisfecho con la forma de relacionarme con mis compañeros. 28. Participo en actividades de integración con mis compañeros de la institución.									
RELACIONES INTERPERSONALES.	29. Tengo la apertura para comunicarme con mi jefe. 30. Tengo una buena comunicación con mis compañeros. 31. Mi ambiente laboral es agradable y confortable.									
HABILIDADES Y RASGOS PERSONALES	HABILIDADES PERSONALES	32. Estoy presto a colaborar con mis compañeros. 33. Cuando tengo una dificultad, encuentro la manera de pedir ayuda. 34. Me siento capacitado para realizar mis funciones.								

Anexo 02. Ficha Técnica

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TELETRABAJO

Denominación	:	Instrumento TL
Autor	:	Lic- Miryam Aracelli Espinoza Gonzales
Propósito	:	Medir el pensamiento crítico del personal de un programa social del estado.
Aplicación	:	Vía Google form.
Nº de dimensiones:	:	3
Número de ítems	:	18
Encuestados	:	Personal que ha realizado trabajo remoto
Duración	:	20 minutos.
Objetivo	:	Evaluar el nivel del teletrabajo
Técnica	:	Encuesta
Validez	:	De contenido por Juicio de expertos
Confiability	:	Alfa de Cronbach (0.956)
Escala	:	Ordinal (Likert)

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Denominación	:	Instrumento DL
Autor	:	Lic- Miryam Aracelli Espinoza Gonzales
Propósito	:	Medir el pensamiento crítico del personal de un programa social del estado.
Aplicación	:	Vía Google form.
Nº de dimensiones:	:	3
Número de ítems	:	18
Encuestados	:	Personal que ha realizado trabajo remoto
Duración	:	18 minutos.
Objetivo	:	Evaluar el nivel del desempeño laboral
Técnica	:	Encuesta
Validez	:	De contenido por Juicio de expertos
Confiability	:	Alfa de Cronbach (0.974)
Escala	:	Ordinal (Likert)

Anexo 03. Instrumentos de recolección de datos

Dirigido a trabajadores

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Instrucción: Marque (X) solo una de las siguientes alternativas por cada interrogante de acuerdo con su opinión.

Es importante precisar que deberá responder la presente encuesta teniendo en cuenta únicamente la realización de su trabajo de manera remota o como teletrabajo:

Nº	V1:TELETRABAJO	1	2	3	4	5
ESPACIO						
1	Cuenta con espacio adecuado (limpio, ordenado y con luz).					
2	Tiene libertad de elegir el lugar de donde realizará sus funciones.					
3	Existen agentes distractores que intervienen en el teletrabajo (Familiares, etc.)					
4	Desarrolla otras funciones en el lugar donde desempeña sus funciones.					
5	Existe ruidos que no puede controlar (Vendedores, construcciones, etc)					
TECNOLOGÍA						
6	Cuenta con un ordenador.para realizar su trabajo					
7	Cuenta con un celular con datos o con línea telefónica					
8	Cuenta con el servicio de Internet en donde realiza sus funciones					

9	Cuenta con una adecuada velocidad de datos.					
10	Cuenta con un sistema de electricidad fluida.					
ORGANIZACIÓN						
11	Se respeta su horario de ingreso y salida.					
12	Se respeta su horario de refrigerio.					
13	Se respeta y remunera las horas extras de trabajo.					
14	Tiene facilidad para realizar las labores encomendadas.					
15	Cumple con las actividades encomendadas en el tiempo establecido.					
16	Le resulta fácil entender las indicaciones del jefe.					
17	Logra comunicarse con sus compañeros en los tiempos óptimos.					
18	Tiene facilidad para solicitar información a los compañeros.					
V2: DESEMPEÑO LABORAL						
MOTIVACIÓN						
19	Mi trabajo me ayudará a cumplir una meta personal.					
20	Me siento satisfecho de la remuneración que percibo.					
21	Las tareas que realizo en mi área de trabajo son importantes.					
22	Siento que con mi trabajo ayudo a otras personas.					
23	Siento el reconocimiento profesional por parte de mi jefe.					
TRABAJO EN EQUIPO						
24	Me siento identificado con los objetivos de mi institución.					

25	Realizo mi mayor esfuerzo para contribuir con la misión de la entidad.					
26	Acepto los cambios que se presenta en mi institución.					
27	Estoy satisfecho con la forma de relacionarme con mis compañeros.					
28	Participo en actividades de integración con mis compañeros de la institución.					
HABILIDADES Y RASGOS PERSONALES						
29	Tengo la apertura para comunicarme con mi jefe.					
30	Tengo una buena comunicación con mis compañeros.					
31	Mi ambiente laboral es agradable y confortable.					
32	Estoy presto a colaborar con mis compañeros.					
33	Cuando tengo una dificultad, encuentro la manera de pedir ayuda.					
34	Me siento capacitado para realizar mis funciones.					

Anexo 03. Validación de expertos

1. Dr. Espinoza Gálvez, Rogelio

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El teletrabajo en el desempeño laboral del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - INABIF, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Datos generales del juez:**

Nombre del juez:	ESPINOZA GÁLVEZ, ROGELIO		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública		
Institución donde labora:	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación: (si corresponde)	Asesoría de Tesis en Pregrado y Posgrado - Desarrollo de publicaciones científicas		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
V1: TELETRABAJO							
DIMENSIONES		Si	No	Si	No	Si	No
ESPACIO							
1	Cuenta con espacio adecuado (limpio, ordenado y con luz).	X		X		X	
2	Tiene libertad de elegir el lugar de donde realizará sus funciones.	X		X		X	
3	Existen agentes distractores que intervienen en el teletrabajo (Familiares, etc.)	X		X		X	
4	Desarrolla otras funciones en el lugar donde desempeña sus funciones.	X		X		X	
5	Existe ruidos que no puede controlar (Vendedores, construcciones, etc)	X		X		X	

TECNOLOGÍA							
6	Cuenta con un ordenador.para realizar su trabajo	X		X		X	
7	Cuenta con un celular con datos o con línea telefónica	X		X		X	
8	Cuenta con el servicio de Internet en donde realiza sus funciones	X		X		X	
9	Cuenta con una adecuada velocidad de datos.	X		X		X	
10	Cuenta con un sistema de electricidad fluida.	X		X		X	
ORGANIZACIÓN							
11	Se respeta su horario de ingreso y salida.	X		X		X	
12	Se respeta su horario de refrigerio.	X		X		X	
13	Se respeta y remunera las horas extras de trabajo.	X		X		X	
14	Tiene facilidad para realizar las labores encomendadas.	X		X		X	
15	Cumple con las actividades encomendades en el tiempo establecido.	X		X		X	
16	Le resulta fácil entender las indicaciones del jefe.	X		X		X	
17	Logra comunicarse con sus compañeros en los tiempos óptimos.	X		X		X	
18	Tiene facilidad para solicitar información a los compañeros.	X		X		X	
V2: DESEMPEÑO LABORAL							
MOTIVACIÓN							
19	Mi trabajo me ayudará a cumplir una meta personal.	X		X		X	
20	Me siento satisfecho de la remuneración que percibo.	X		X		X	
21	Las tareas que realizo en mi área de trabajo son importantes.	X		X		X	
22	Siento que con mi trabajo ayudo a otras personas.	X		X		X	
23	Siento el reconocimiento profesional por parte de mi jefe.	X		X		X	
TRABAJO EN EQUIPO							
24	Me siento identificado con los objetivos de mi institución.	X		X		X	
25	Realizo mi mayor esfuerzo para contribuir con la misión de la entidad.	X		X		X	
26	Acepto los cambios que se presenta en mi institución.	X		X		X	
27	Estoy satisfecho con la forma de relacionarme con mis compañeros.	X		X		X	
28	Participo en actividades de integración con mis compañeros de la institución.	X		X		X	

HABILIDADES Y RASGOS PERSONALES							
29	Tengo la apertura para comunicarme con mi jefe.	X		X		X	
30	Tengo una buena comunicación con mis compañeros.	X		X		X	
31	Mi ambiente laboral es agradable y confortable.	X		X		X	
32	Estoy presto a colaborar con mis compañeros.	X		X		X	
33	Cuando tengo una dificultad, encuentro la manera de pedir ayuda.	X		X		X	
34	Me siento capacitado para realizar mis funciones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia en el instrumento a aplicar.

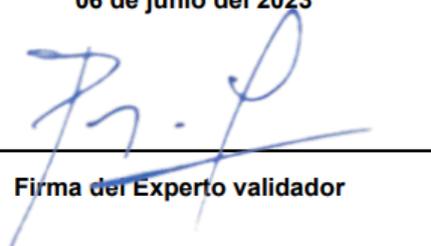
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ESPINOZA GÁLVEZ, ROGELIO
Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Orcid: 0000-0003-3669-7885
DNI: 08285643

06 de junio del 2023

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

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


 Firma del Experto validador

2. Dr. Asca Agama Pompeyo Gabriel

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El teletrabajo en el desempeño laboral del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - INABIF, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	ASCA AGAMA, POMPEYO GABRIEL	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública y Gobernabilidad	
Institución donde labora:	Consultor externo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación: (si corresponde)	Asesoría de Tesis en Pregrado y Posgrado - Desarrollo de publicaciones científicas.	

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
V1: TELETRABAJO							
DIMENSIONES		Si	No	Si	No	Si	No
ESPACIO							
1	Cuenta con espacio adecuado (limpio, ordenado y con luz).	X		X		X	
2	Tiene libertad de elegir el lugar de donde realizará sus funciones.	X		X		X	
3	Existen agentes distractores que intervienen en el teletrabajo (Familiares, etc.)	X		X		X	
4	Desarrolla otras funciones en el lugar donde desempeña sus funciones.	X		X		X	
5	Existe ruidos que no puede controlar (Vendedores, construcciones, etc)	X		X		X	

TECNOLOGÍA							
6	Cuenta con un ordenador para realizar su trabajo	X		X		X	
7	Cuenta con un celular con datos o con línea telefónica	X		X		X	
8	Cuenta con el servicio de Internet en donde realiza sus funciones	X		X		X	
9	Cuenta con una adecuada velocidad de datos.	X		X		X	
10	Cuenta con un sistema de electricidad fluida.	X		X		X	
ORGANIZACIÓN							
11	Se respeta su horario de ingreso y salida.	X		X		X	
12	Se respeta su horario de refrigerio.	X		X		X	
13	Se respeta y remunera las horas extras de trabajo.	X		X		X	
14	Tiene facilidad para realizar las labores encomendadas.	X		X		X	
15	Cumple con las actividades encomendadas en el tiempo establecido.	X		X		X	
16	Le resulta fácil entender las indicaciones del jefe.	X		X		X	
17	Logra comunicarse con sus compañeros en los tiempos óptimos.	X		X		X	
18	Tiene facilidad para solicitar información a los compañeros.	X		X		X	
V2: DESEMPEÑO LABORAL							
MOTIVACIÓN							
19	Mi trabajo me ayudará a cumplir una meta personal.	X		X		X	
20	Me siento satisfecho de la remuneración que percibo.	X		X		X	
21	Las tareas que realizo en mi área de trabajo son importantes.	X		X		X	
22	Siento que con mi trabajo ayudo a otras personas.	X		X		X	
23	Siento el reconocimiento profesional por parte de mi jefe.	X		X		X	
TRABAJO EN EQUIPO							
24	Me siento identificado con los objetivos de mi institución.	X		X		X	
25	Realizo mi mayor esfuerzo para contribuir con la misión de la entidad.	X		X		X	
26	Acepto los cambios que se presenta en mi institución.	X		X		X	
27	Estoy satisfecho con la forma de relacionarme con mis compañeros.	X		X		X	
28	Participo en actividades de integración con mis compañeros de la institución.	X		X		X	

HABILIDADES Y RASGOS PERSONALES							
29	Tengo la apertura para comunicarme con mi jefe.	X		X		X	
30	Tengo una buena comunicación con mis compañeros.	X		X		X	
31	Mi ambiente laboral es agradable y confortable.	X		X		X	
32	Estoy presto a colaborar con mis compañeros.	X		X		X	
33	Cuando tengo una dificultad, encuentro la manera de pedir ayuda.	X		X		X	
34	Me siento capacitado para realizar mis funciones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia en el instrumento a aplicar.

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

Apellidos y nombres del juez validador: ASCA AGAMA, POMPEYO GABRIEL

Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Orcid: 0000-0001-8819-3318

DNI: 25500299

06 de junio del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto validador

3. Dra. Ramos Huamán Olga María

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El teletrabajo en el desempeño laboral del personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - INABIF, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de La gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	RAMOS HUAMÁN, OLGA MARIA DEL CARMEN	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública y Gobernabilidad	
Institución donde labora:	INABIF	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación:	Asesoría de Tesis en Pregrado y Posgrado - Desarrollo de publicaciones científicas	

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
V1: TELETRABAJO							
DIMENSIONES							
ESPACIO							
1	Cuenta con espacio adecuado (limpio, ordenado y con luz).	X		X		X	
2	Tiene libertad de elegir el lugar de donde realizará sus funciones.	X		X		X	
3	Existen agentes distractores que intervienen en el teletrabajo (Familiares, etc.)	X		X		X	
4	Desarrolla otras funciones en el lugar donde desempeña sus funciones.	X		X		X	
5	Existe ruidos que no puede controlar (Vendedores, construcciones, etc)	X		X		X	

TECNOLOGÍA							
6	Cuenta con un ordenador.para realizar su trabajo	X		X		X	
7	Cuenta con un celular con datos o con línea telefónica	X		X		X	
8	Cuenta con el servicio de Internet en donde realiza sus funciones	X		X		X	
9	Cuenta con una adecuada velocidad de datos.	X		X		X	
10	Cuenta con un sistema de electricidad fluida.	X		X		X	
ORGANIZACIÓN							
11	Se respeta su horario de ingreso y salida.	X		X		X	
12	Se respeta su horario de refrigerio.	X		X		X	
13	Se respeta y remunera las horas extras de trabajo.	X		X		X	
14	Tiene facilidad para realizar las labores encomendadas.	X		X		X	
15	Cumple con las actividades encomendadas en el tiempo establecido.	X		X		X	
16	Le resulta fácil entender las indicaciones del jefe.	X		X		X	
17	Logra comunicarse con sus compañeros en los tiempos óptimos.	X		X		X	
18	Tiene facilidad para solicitar información a los compañeros.	X		X		X	
V2: DESEMPEÑO LABORAL							
MOTIVACIÓN							
19	Mi trabajo me ayudará a cumplir una meta personal.	X		X		X	
20	Me siento satisfecho de la remuneración que percibo.	X		X		X	
21	Las tareas que realizo en mi área de trabajo son importantes.	X		X		X	
22	Siento que con mi trabajo ayudo a otras personas.	X		X		X	
23	Siento el reconocimiento profesional por parte de mi jefe.	X		X		X	
TRABAJO EN EQUIPO							
24	Me siento identificado con los objetivos de mi institución.	X		X		X	
25	Realizo mi mayor esfuerzo para contribuir con la misión de la entidad.	X		X		X	
26	Acepto los cambios que se presenta en mi institución.	X		X		X	
27	Estoy satisfecho con la forma de relacionarme con mis compañeros.	X		X		X	
28	Participo en actividades de integración con mis compañeros de la institución.	X		X		X	

HABILIDADES Y RASGOS PERSONALES							
29	Tengo la apertura para comunicarme con mi jefe.	X		X		X	
30	Tengo una buena comunicación con mis compañeros.	X		X		X	
31	Mi ambiente laboral es agradable y confortable.	X		X		X	
32	Estoy presto a colaborar con mis compañeros.	X		X		X	
33	Cuando tengo una dificultad, encuentro la manera de pedir ayuda.	X		X		X	
34	Me siento capacitado para realizar mis funciones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia en el instrumento a aplicar.

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

Apellidos y nombres del juez validador: RAMOS HUAMÁN, OLGA MARÍA DEL CARMEN DNI: 09856542

Especialidad del validador: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Empresa donde trabajo: INABIF

Email: olga.ramosh2019@gmail.com

Teléfono: 980712052

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante

Anexo 4. CONFIABILIDAD DE VARIABLES

Alfa de Cronbach – Variable 1

Teletrabajo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	63

Al obtener un valor cercado a la unidad entonces los datos levantados para la variable son fiables para operar.

Alfa de Cronbach – Variable 2

Desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	27

Se encuentra un valor cercado a la unidad entonces los datos levantados para la variable son fiables.

23	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	2	4	1	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	
24	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	1	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	
25	4	4	3	2	3	5	5	5	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	
26	5	5	3	4	1	5	5	5	3	4	5	5	1	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
27	4	4	3	2	5	5	5	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	
28	5	4	3	2	2	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	
29	4	3	3	3	2	5	5	5	4	5	3	5	2	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	5	
30	5	3	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	3	1	5	5	5	1	4	4	3	5	1	3	1	4	4	5	3	4	2	2	5	4	4	4	3	2	3	3	5	3	3	4	4	4	
32	4	2	2	1	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	
33	3	3	1	3	3	3	5	5	4	5	4	5	1	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	
34	3	3	5	4	2	2	5	5	5	5	1	3	1	4	4	5	3	3	3	2	5	5	3	3	4	4	3	2	5	4	3	4	4	4	
35	5	4	2	3	1	5	5	5	5	5	2	4	1	4	5	5	5	4	3	5	5	5	2	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	
36	5	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
37	5	1	2	1	1	5	5	4	4	5	2	5	1	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	
38	5	5	2	3	1	5	5	5	5	5	4	5	1	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
39	4	4	3	3	2	5	5	5	4	5	2	4	1	2	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
40	5	5	2	2	3	5	5	5	4	5	4	4	1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5
41	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
42	5	5	3	3	1	5	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
43	5	5	3	3	1	5	5	5	5	4	1	4	1	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	
44	5	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
45	3	2	3	2	2	5	1	5	4	4	2	4	1	4	4	5	5	4	4	2	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	
46	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	4	4	1	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	
47	5	5	3	2	2	5	5	5	5	5	3	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
48	4	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	4	2	4	5	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	
49	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	2	2	2	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
50	5	5	2	1	3	4	5	5	4	5	4	4	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
51	5	4	1	2	2	3	2	5	4	4	2	2	1	4	4	3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	4	4	3	5	3	3	5	3	5	

52	5	4	2	2	1	5	5	5	4	5	3	4	1	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4
53	4	3	4	5	5	1	5	5	5	5	1	4	1	4	4	4	3	4	4	2	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	3	4	5	5
54	4	3	3	2	3	5	5	5	5	4	3	4	1	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	3	4	5	3	5	5	4	3	4	3	4
55	5	5	3	3	1	5	5	5	3	5	2	3	1	3	4	3	4	3	3	3	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
56	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	3	1	5	5	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5
57	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
58	5	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	5	2	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
59	5	5	2	1	2	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	3	1	4	5	3	5	4	5	
60	5	5	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	
61	5	4	2	1	2	5	5	5	5	5	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
62	5	5	2	1	3	4	5	5	4	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4
63	5	5	2	2	1	5	5	5	5	5	2	2	1	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5	4	3	2	5	4	4	5	4	5
64	5	5	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
65	5	5	3	5	3	2	5	1	1	5	1	5	1	3	3	4	4	5	4	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
66	5	5	4	1	1	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
67	5	5	1	1	1	1	3	3	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	4	2	3	3	4	5	5	4	5	3	4	1	4	4	4	4	4	2	1	5	4	2	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
69	5	4	1	1	1	3	5	5	5	5	3	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	4	1	1	1	5	5	1	1	5	3	1	1	3	5	5	3	5	3	1	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5
71	4	4	2	2	1	3	5	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5
72	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
73	4	2	2	4	4	1	5	1	3	5	2	1	1	3	5	5	4	4	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
74	2	2	2	4	4	1	5	1	3	5	2	1	1	3	5	5	4	4	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
75	4	2	2	4	4	1	5	1	3	5	2	1	1	4	5	5	4	4	3	2	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	3	1	3	3	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
77	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
78	5	5	1	2	2	5	5	2	4	5	4	5	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
79	5	4	4	3	3	5	4	4	2	4	4	4	2	3	5	4	5	5	5	2	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
80	5	5	1	3	2	5	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	

Anexo 6. CONCYTEC

MIRYAM ARACELLI ESPINOZA GONZALES

- CRI
- Insignias
- Competencias
- Calificaciones
 - General
 - Conducta Responsable en Investigación
- Área personal
- Inicio del sitio
- Calendario
- Archivos privados
- Mis cursos
- CRI

Conducta Responsable en Investigación

[Área personal](#) / [Mis cursos](#) / [CRI](#) / [Conducta Responsable en Investigación](#) / [Evaluación Integral](#)

Evaluación Integral

Muy importante:

- Tiene hasta dos oportunidades.
- Cuando pulsa en el título "Examen final" aparece una ventana debe pulsar en el título "Intente resolver el cuestionario ahora.", luego aparece otra ventana debe pulsar en el título "Comenzar intento".
- Resuelva el examen.
- Después de terminar el examen (ojo, solo después de terminar) debe pulsar recién en el botón "Enviar todo y terminar", luego aparece otra ventana debe pulsar en el botón que aparece la opción "Enviar todo y terminar".
- El tiempo que tendrá para desarrollar la prueba es de 60 minutos.
- Debe concluir antes de los 60 minutos, de no hacerlo el sistema cerrará automáticamente su prueba y calificará con "0".
- Por favor debe tomar todas las medidas del caso a fin de evitar cualquier contratiempo.
- Para aprobar el curso debe responder correctamente al menos el 70% de la preguntas (14 puntos).

Intentos permitidos: 4
Límite de tiempo: 1 hora
Método de calificación: Calificación más alta

Resumen de sus intentos previos

Intento	Estado	Calificación / 20,00	Revisión
1	Finalizado Enviado: Sunday, 25 de June de 2023, 18:44	19,60	

Calificación más alta: 19,60 / 20,00.

[Reintentar el cuestionario](#)

Anexo 7. CENTRO DE IDIOMAS



CID-CDN-2023-01-LN-9039

CONSTANCIA

El Centro de Idiomas de la Universidad César Vallejo hace constar que **ESPINOZA GONZALES, MIRYAM ARACELLI**, con código **N.º 7001247260**, ha realizado estudios de **INGLÉS POSGRADO EXTRACURRICULAR**, equivalente a un total de **200 horas**; obteniendo los siguientes resultados:

CURSO	PROMEDIO FINAL	MES	AÑO	PROGRAMA
INGLES I	14 (catorce)	Mayo	2023	(Matricula Regular)
INGLES II	20 (veinte)	Junio	2023	(Matricula Regular)
INGLES III	17 (diecisiete)	Julio	2023	(Matricula Regular)

*La nota mínima aprobatoria es 14/20.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Los Olivos, 22 de julio de 2023.



Firmado digitalmente por: ERICA MERCEDES DE PAZ BERROSPI DNI:09631501 RUC:20164113532
Motivo: Responsable de la firma
Fecha y Hora: 22/07/2023 15:48:11

Dra. Erica Mercedes De Paz Berrospi
Jefe Nacional del Centro de Idiomas



Esta constancia puede ser verificada utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando el código QR. Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.