



ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una
Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Huamán Murichi, Víctor Erick (ORCID: 0000-0001-6403-0389)

ASESOR:

Dr. Salinas Gamboa, José Germán (ORCID: 0000-0002-8491-0751)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis padres Victoria y Max y a mis hermanos Luz y Patrick, quienes fueron un gran apoyo emocional durante este tiempo en que elaboré este estudio.

A todo los que me apoyaron para redactar y concluir esta tesis.

Para ellos esta dedicatoria, pues es a ellos a quienes se las debo por su apoyo.

Agradecimiento

Agradezco este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado a este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi madre Victoria, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mi padre Max, por el apoyo que me brindó durante esta etapa de preparación. A mis hermanos Luz y Patrick por los ánimos brindados desde siempre con afán de ser buenos profesionales. Y un agradecimiento a esa persona especial que me motivo a ser mejor cada día.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstrac	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1.Tipo y diseño de investigación	23
3.2.Variable y operacionalización.....	24
3.3.Población, muestra y muestreo.....	26
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5.Procedimientos	30
3.6.Métodos de análisis de datos	30
3.7.Aspectos éticos.....	31
IV.RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIÓN	41
VI.CONCLUSIONES.....	51
VII. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Población de trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.....</i>	24
Tabla 2. <i>Muestra de trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.....</i>	25
Tabla 3. <i>Niveles del teletrabajo en una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.....</i>	32
Tabla 4. <i>Niveles de las dimensiones del teletrabajo en una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021</i>	32
Tabla 5. <i>Niveles de la productividad laboral en una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.....</i>	33
Tabla 6. <i>Niveles de las dimensiones de la productividad laboral en una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.....</i>	34
Tabla 7. <i>Tabla cruzada del teletrabajo y la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.....</i>	35
Tabla 8. <i>Tabla cruzada del teletrabajo y la motivación laboral en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.....</i>	36
Tabla 9. <i>Tabla cruzada del teletrabajo y la satisfacción laboral en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.....</i>	37
Tabla 10. <i>Tabla cruzada del teletrabajo y las competencias laborales en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.....</i>	38
Tabla 11. <i>Tabla cruzada del teletrabajo y el trabajo en equipo en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.....</i>	39
Tabla 12. <i>Tabla cruzada del teletrabajo y del clima organizacional en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.....</i>	40

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar si el teletrabajo influye en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021. El enfoque es cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental transversal correlacional causal; la muestra estuvo conformada por 126 trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021; se aplicaron dos cuestionarios válidos por juicio de expertos y con un Alfa de Cronbach de 0.795 y 0.787 siendo este un nivel muy aceptable; los datos fueron procesados en el programa de estadística SPSS V26 y presentados en tablas. Se llega a concluir que el teletrabajo influye significativamente en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021; siendo el $Rho = 0.769$ (correlación alta y positiva), y la significancia ($p < 0.01$). El teletrabajo tiene un nivel bueno en un 66.7% y la productividad laboral un nivel alto en un 80.2%. El teletrabajo es una modalidad recientemente usada por las empresas, y es positiva en cuanto a la productividad siempre que el teletrabajador disponga de recursos y condiciones adecuadas, capacidades para el desarrollo de las actividades y la forma como se desarrolla el trabajo desde el domicilio.

Palabras Clave: teletrabajo, productividad laboral, empresa

Abstract

The objective of the study was to determine if teleworking influences the labor productivity of an Agribusiness Company of Trujillo, 2021. The approach is quantitative, applied type, non-experimental causal correlational cross-sectional design; the sample was formed by 126 administrative workers of an Agribusiness Company of Trujillo who have been carrying out telework during the period March-June 2021; two valid questionnaires were applied by expert judgement and with a Cronbach Alpha of 0.795 and 0.787 being a very acceptable level; the data were processed in the statistical program SPSS V26 and presented in tables. It is concluded that teleworking significantly influences the labor productivity of an Agribusiness Company of Trujillo, 2021; being the $Rho = 0.769$ (high and positive correlation), and the significance ($p < 0.01$). Telework and telework have a good level of 66.7% and labor productivity a high level of 80.2%. Telework is a modality recently used by companies, and is positive in terms of productivity as long as the teleworker has adequate resources and conditions, capacities for the development of activities and the way in which work is carried out from home.

Keywords: telework, labor productivity, enterprise

I. INTRODUCCIÓN

La globalización junto a los avances de tecnología más importantes ha favorecido a los diferentes procesos laborales, principalmente en el ámbito empresarial, aportando diferentes procedimientos con el fin de lograr de manera continua un trabajo eficiente en comparación a las modalidades convencionales. De esta manera aparece el teletrabajo, manteniendo una relación a en dos niveles, en el laboral y en el legal, esta modalidad está incidiendo en todas las regulaciones de diversas organizaciones o empresas. Esta nueva propuesta proporciona diferentes procedimientos para lograr un adecuado desempeño laboral traduciéndose en el cumplimiento de objetivos por parte de la organización; es importante resaltar, otros aspectos que coinciden y deben prevalecer, como la flexibilidad en el horario, disminución de costos y gastos, bienestar y seguridad, teniendo en cuenta que a la actualidad son pocas empresas que hacen uso de esta herramienta moderna (Llamosas, 2015).

El teletrabajo es una moderna modalidad laboral, ofreciendo beneficios tanto para la organización como también para el empleado. En primer lugar genera una disminución de costos sumado al aumento favorable de la producción; y en segundo lugar, se encuentra enfocado en la flexibilidad de los tiempos a disposición y el aumento de la autonomía a nivel profesional, por lo tanto ambas posiciones van a reducir su tiempo y dinero. Esta nueva modalidad está enfocada en realizar las actividades en varios ambientes diferentes, la más común de acuerdo a lo registrado es desde la comodidad de sus viviendas, y en pocas ocasiones se ha visto registro de trabajo en hoteles o restaurantes, este trabajo se realiza mediante un equipo tecnológico que puede ser desde una laptop hasta en celular, de esta manera habrá una conexión estable con la organización (Muro, et al., 2016).

Esta modalidad lleva años formalizándose a nivel laboral en diferentes partes del mundo. Desde un contexto mundial, está establecido que un 20% de los trabajos laborales se están llevando a cabo en esta modalidad, pero es importante que un gran porcentaje quiere realizar esta modalidad (Reany, 2012). Por ejemplo, en EE.UU un aproximado de 30 000 000 de personas están realizando la

modalidad de teletrabajo y está estimado en los siguientes años esta cifra aumente hasta en 60 % (Rapoza, 2013).

En Sudamérica, en los últimos 10 años, naciones como México, Uruguay, Colombia, Perú y Argentina, han comenzado a generar diversas políticas nacionales en relación al teletrabajo. De acuerdo al Diario Líderes (2019), los trabajos a futuro, tienen como principal característica el entorno a nivel laboral totalmente flexible de esta manera se ha optado por la alternativa de teletrabajo en Sudamérica con una participación de 10% en diferentes países como Argentina y también Brasil; en Ecuador también se ha optado por esta modalidad donde se realizó una proyección de 76 000 empleados así obteniendo hasta el día de hoy 12%; se ha registrado varios beneficios tanto para la organización como para el empleado como es en el caso de confianza, profesionalismo, cooperación y claramente un aumento de la producción en un porcentaje entre 20 y 40%. En el 2012 se formalizó en el país de Colombia, y de acuerdo a los registros hubo un crecimiento del 202% hasta el 2016. En la actualidad el país está contando con un número superior a 95 000 empleados con registro, en ambos sectores, en el privado y en el público (Acosta, 2018).

Uno de los principales motivos por el cual esta modalidad está creciendo tanto a nivel nacional como internacional, es el marcado aumento de la productividad. De acuerdo a los estudios realizados en las empresas que han considerado esta modalidad, se estima un aumento de productividad entre 20 y 30%. No solo eso es lo favorable de esta modalidad, sino que también hay repercusiones totalmente positivas por parte del trabajo a nivel personal, ya que impacta de manera positiva en los empleados generando bienestar, satisfacción y motivación constante, a nivel de empresa, ha disminuido la ausencia de empleados (Bloom y Roberts, 2015).

De acuerdo a la evidencia empírica sobre el teletrabajo, se menciona que los empleados están realizando una adaptación de la modalidad a su ritmo de vida y necesidades, de esta manera se está potenciando y favoreciendo la productividad de la empresa, sumado a ello se debe tener en cuenta factores adicionales que favorecen el aumento de la productividad como es en el caso de la disminución del tiempo de desplazamiento de hogar a trabajo, ausencia de

elementos con potencial de distracción que se encuentran en el ambiente laboral o también los procedimientos de monitorización posee mayor eficiencia (Beltrán y Sánchez, 2002). A pesar de ello, la motivación, satisfacción y éxito a nivel personal se está considerando como factores o criterios que favorecen de manera directa la productividad.

Frente a complicada situación que se encuentra enfrentado el país (y también el mundo), muchas organizaciones han decidido por la modalidad de teletrabajo para poder seguir con sus trabajos y evitar que la situación afecte sus pagos. Se evidencia, que frente a esta situación aparezcan diferentes preguntas sobre el manejo en la actualidad del nuevo sistema y la manera que repercutirá en los empleados y su productividad. Por este motivo el Ministerio de Trabajo, mediante el Decreto de Urgencia N° 026 – 2020, proporciona la autorización para que los empleadores (Sector público y privado) puedan hacer uso de esta nueva modalidad con el objetivo de establecer las medidas de prevención ante el COVID – 19.

Recientemente, a raíz de la pandemia, la nueva modalidad de teletrabajo está tomando mucha importancia en la las empresas y organizaciones peruanas; puesto que en años anteriores se mostraba un panorama diferente, no existía una valoración apropiada de los atributos y ventajas que posee esta nueva herramienta en el ambiente laboral, a pesar de encontrarse regulado por la Ley N° 30036, que garantiza la progresión de actividades de trabajo a través del teletrabajo. Teniendo en cuenta una encuesta que se realizó por parte de la consultora Mercer en el año 2018, un bajo porcentaje de peruanos manifestó la aplicación de esta modalidad. De acuerdo a los resultados obtenidos, se justifica con la presencia de trabajos que requieren un mayor monitoreo, sumado a ello hay presencia de la creencia de que si el empleado no se encuentra presente en su centro de labor no hay quien lo controle, por lo tanto no realiza eficientemente su función. Es indispensable en el contexto de aplicación de esta modalidad, que la empresa u organización, establezca diversos indicadores o métricas con el objetivo de evaluar y medir la productividad por parte de los empleados (Saito, 2020).

Hasta hace muy poco se asumía que era imprescindible que toda la plantilla de la empresa estuviera físicamente concentrada en un solo lugar como norma general. Sin embargo, la pandemia Covid-19 hizo ver que esta premisa era falsa, dado que de forma obligatoria y a nivel estatal, muchas posiciones laborales, incluso departamentos enteros, pasaron a ser efectuadas remotamente durante largos períodos de tiempo.

En Indecopi en el año 2020, se ha realizado un programa piloto para la aplicación y evaluación del teletrabajo. De acuerdo al registro de los resultados obtenidos, en el periodo de un mes, los empleados de manera individual han generado un aumento de su productividad en 30%, sumado a ello un marcado ahorro de tiempo de traslado hogar a oficina con el registro de un ahorro de 47 horas, tiempo para poder proporcionarle a sus familias y mejorar sus relaciones familiares. De manera colectiva, se logró registrar una mejora de hasta el 10% teniendo como criterio el cumplimiento de metas, se estima que para el siguiente año haya un aumento del 300% de empleados que realizan teletrabajo.

En la región La Libertad, un gran porcentaje de empresas y organización, han optado por la implementación de esta nueva modalidad, con el objetivo de mantener el cumplimiento de sus actividades y metas, a su vez que están cumpliendo lo establecido por las autoridades de salud a nivel nacional, enfocándose en salvaguardar la salud de sus empleados. Al igual que diferentes sectores, las empresas dedicadas a la Agroindustria, han implementado las nuevas estrategias y sumado acciones para poder adaptarse a la tendencia actual; de tal forma que se ha considerado traslado, mano de obra y principalmente el teletrabajo. En una empresa agroindustrial de Trujillo, se vienen implementando nuevos sistemas tecnológicos y teletrabajo para el trabajo de las áreas administrativas y el manejo de la cadena logística. Sin embargo, a la fecha existen colaboradores que, al realizar teletrabajo, no desarrollan de sus funciones de manera tan consciente como lo harían de forma presencial; visto que algunos no cumplen con sus obligaciones por dedicar tiempo a asuntos personales, esto ha traído como consecuencia el incumplimiento de metas diarias y semanales, afectando así la planificación y producción de la empresa.

En función a lo antes mencionado, se ha propuesto como pregunta de investigación: ¿En qué medida el teletrabajo influye en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021?

La presente investigación se justifica debido a que el desarrollo de las TIC ha favorecido que empresas y organizaciones puedan evolucionar mediante grandes pasos en el aspecto de estructura pero también en la mejora y evolución de sus actividades. Dentro de este contexto se encuentra la nueva modalidad de trabajo denominada Teletrabajo. En Perú esta modalidad se ha establecido en el año 2013, pero en la situación actual por el COVID-19 es donde esta modalidad ha beneficiado en el funcionamiento de empresas e instituciones donde se ha podido contener la expansión del virus. Actualmente esta modalidad ha sido implementada como herramienta para permitir una transformación en el área laboral, perimiendo en cumplimiento de objetivos, sumado a ello generando fidelización por parte del trabajadores y aportando a un cambio en la sociedad.

A nivel teórico, diversos estudios han demostrado que el teletrabajo favorece un aumento de la productividad, genera la retención de empleados, disminuye la rotación en el trabajo, favorece el compromiso por parte de los empleados y mejora el rendimiento. Sumado a ello, el teletrabajo se considera alternativa de contratación que beneficia a la organización proporcionándole un mayor desempeño en comparación con organización de la competencia. Durante años se ha generado fuentes de información con respecto al teletrabajo a nivel nacional e internacional, pero es importante determinar que hay ausencia de investigaciones a nivel específico en relación a la productividad laboral en empresas agroindustriales, siendo esta una de las grandes motivaciones para iniciar el presente estudio.

La reflexión práctica; el teletrabajo permita a las organizaciones y empresas disminuir costos, proporcionar herramientas modernas para laborar, reducir de manera galopante el ausentismo de empleados, mejora la motivación; y consecuentemente favorece el aumento de la productividad. El aumento antes mencionado por el teletrabajo proporciona un entorno que beneficia la concentración, disminución del número de paradas por turno y evidentemente un ahorro en coste por espacio, esto dado por la disminución de la rotación de

trabajadores. El teletrabajo trae consigo jornadas laborales más efectivas y un aumento en la producción que repercute directamente en beneficios para la empresa.

A nivel social; las diversas medidas establecidas para el distanciamiento social por COVID-19 han generado un gran aumento del teletrabajo. Es una modalidad que hasta antes de la pandemia no tenía un gran impacto por tal razón no se encontraba extendida en la sociedad, pero es evidentemente que prevalecerá aún después de la pandemia. Esta modalidad se considera indispensable porque es una herramienta que necesitan todas las empresas, por lo tanto deben tener conocimiento e implementar de inmediato, ya que es muy favorable y se ve reflejado en el aumento de la productividad laboral por parte de los trabajadores, debido a esta situación, se considera de vital importancia que esta modalidad se ponga en funcionamiento porque permite el trabajo desde cualquier parte del mundo independientemente del estilo de vida del empleado.

Valor metodológico: el estudio busca determinar la influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, siendo este un diseño correlacional causal permitirá medir las variables en estudio y establecer la relación de causalidad entre las mismas, esto permitirá obtener datos estadísticos que establezcan con mayor precisión la medida en que el trabajo viene generando cambios en la productividad laboral, siendo esta una situación nueva ocasionada por la Covid19, que ha llevado a muchas empresas a su implementación, los resultados de este estudio podrán entonces ser fácilmente comparados con otros escenarios.

A través de este estudio se plantea alcanzar el siguiente objetivo general: Determinar si el teletrabajo influye en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021. Y como objetivos específicos: Identificar los niveles del teletrabajo en una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021; Identificar los niveles de la productividad laboral en una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021; Determinar si el teletrabajo influye a través de la motivación laboral en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021; Determinar si el teletrabajo influye a través de la satisfacción laboral en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021;

Determinar si el teletrabajo influye a través de las competencias laborales en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021;
Determinar si el teletrabajo influye a través del trabajo en equipo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021;
Determinar si el teletrabajo influye a través del clima organizacional en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

La hipótesis general considerada al problema propuesto es la siguiente: El teletrabajo influye significativamente en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021. Y como hipótesis específicas: El teletrabajo influye significativamente a través de la motivación laboral en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021; El teletrabajo influye significativamente a través de la satisfacción laboral en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021; El teletrabajo influye significativamente a través de las competencias laborales en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021; El teletrabajo influye significativamente a través del trabajo en equipo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021; El teletrabajo influye significativamente a través del clima organizacional en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los trabajos previos, seleccionados para esta investigación se encuentran a nivel internacional, los de Acosta (2018). En su tesis: Teletrabajo y percepción de la productividad: un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia - Colombia. Se establece como propuesta el abordaje mediante exploración sobre la nueva modalidad de teletrabajo y la relación en el contexto de productividad en diferentes sectores que la componen (Teletrabajadores, líderes, compañeros de trabajo y familiares) en una institución que pertenece al sector público de Colombia; se ha diseñado 4 encuestas orientadas de manera individual a cada sector que conforma el teletrabajo, mediante una metodología de tipo cuantitativa, exploratorio-descriptivo. Este presente estudio obtuvo resultados, que de manera general se logró establecer que el teletrabajo repercute de manera positiva a la productividad por parte de la organización. Los distintos factores que conforman esta modalidad, menciona que hay un aumento de la productividad por los diversos beneficios que se obtiene por su naturaleza, estos beneficios influyen directamente en los servidores públicos y todo ello se traduce en un aumento del desempeño en las actividades establecidas.

De acuerdo a Rojas (2016). En su tesis: Análisis de la modalidad de teletrabajo y la incidencia en la productividad laboral de las empresas del sector privado de la ciudad de Quito. Tiene como objetivo la realización del análisis del Teletrabajo y la incidencia en la productividad a nivel laboral de las empresas que pertenecen al sector privado de la ciudad de Quito. Por esa razón y con motivos académicos se tomó como caso de estudio a la empresa D.I.T. TELECOM, empresa encargada a brindar servicio de mantenimiento a la red de datos de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT – EP), todo ello a nivel nacional. Realiza la revisión teórica de la modalidad de Teletrabajo, se prosiguió a realizar un análisis de manera individual a cada empleado en las dos modalidades, presencial y a distancia, con la intención de determinar principalmente las diferentes razones que influyen en la incidencia de Teletrabajo en la productividad laboral. Finalmente se logró establecer desde un punto de vista totalmente legal (Código del trabajo), también a nivel de tecnología (CNT –

EP), infraestructura y condición laboral, donde la empresa D.I.T. TELECOM está cumpliendo con requisitos y las condiciones para poder realizar la implementación de la nueva modalidad de Teletrabajo. En el año 2014, los Teletrabajadores han tenido un aumento de la productividad en un porcentaje del 2.87% en comparación con la modalidad presencial.

Ulate (2020). En su artículo: Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. Considera que actualmente existe la necesidad de prestar atención a los estudios sobre el teletrabajo, a partir de diversos contextos financieros y la gerencia empresarial. Este estudio, a través de detalladas exploraciones de teorías en relación a la temática, se enfocó en dos perspectivas esenciales. En primer lugar, como afecta en teletrabajo en la calidad de vida de los trabajadores que ejecutan sus labores a través de este modo de trabajo, y en segundo lugar como afecta el teletrabajo en la productividad de los organismos que ejecutan dicho procedimiento laboral. Fueron analizadas las causas del triunfo y la competitividad según parámetros de aplicación de trabajo. Se investigaron factores del éxito y rendimiento de los procesos de aplicación de teletrabajo. Se concluye, se considera totalmente efectivo al Teletrabajo, teniendo en cuenta la satisfacción laboral, cabe resaltar que siempre y cuando, el empleado que labore con la modalidad de Teletrabajo esté poseyendo un total compromiso por parte de su empresa, en términos sencillos que se sientan totalmente parte de su empresa u organización. Se evidencia una repercusión positiva frente al aumento de la productividad por parte de los empleados que laboran con esta modalidad. Se debe recalcar que las empresas que estén laborando bajo esta modalidad, deben establecer una normativa ética y de alta calidad, para poder tener un adecuado control hacia los Teletrabajadores.

Sánchez, Montenegro y Medina (2019). En su artículo: Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. Investigación que tuvo como principal implementar el teletrabajo como una alternativa de calidad que optimizara la productividad empresarial. Por ello se aplicó una metodología descriptiva con la finalidad de narrar las estructuras y particularidades de un objeto, a través de la búsqueda de información cuantitativa se estableció una

relación causa-efecto a partir de hipótesis sobre la interrogante de investigación. Su enfoque fue cualitativo, puesto que se empleó la una revisión sistemática de la literatura sobre el tema, la metodología de investigación bibliográfica mediante el metanálisis. Igualmente fue llevado a cabo un análisis a la totalidad de 46 empleadores de compañías de textileras de la localidad, donde se evidenció que una gran parte son familias que se dedican a la elaboración de indumentaria de jean; como técnica se empleó la observación y como instrumento, revistas científicas, libros metodológicos y de rendimiento laboral. Teniendo como resultado el mantener la moderna modalidad de trabajo "Teletrabajo", obteniendo la posibilidad de crecimiento fuera la infraestructura, a través del uso de TIC, resultando totalmente favorable desde dos puntos de vista, el primero desde el aumento de la productividad y el segundo con una disminución de costos por productividad. Con respecto a la empresa textil Pepileo, se ha registrado una afección por la inestabilidad económica que se encuentra afectando a toda la nación, esto repercute en la baja de ventas y que se refleja en la reducción en la planta y en los trabajadores que proporcionan mano de obra.

Quiñones (2020). En su tesis: flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú. El objetivo fue evidenciar la correlación que existe entre el teletrabajo y la productividad en la industria aduanera del Perú, contribuyendo así a implementar el teletrabajo en las organizaciones públicas del país, en especial luego de que las autoridades laborales vienen guiando, capacitando e incentivando esta forma de trabajar en el sector público, al igual que la industria privada, convencidos de que los beneficios de implementar esta modalidad para los trabajadores y empleadores, beneficiando también al ecosistema del país. Su metodología corresponde a un estudio descriptivo correlacional, para ello se aplicó como técnica de investigación la entrevista y como instrumento el cuestionario a ejecutivos de empresas aduaneras. Se concluye que con respecto a la flexibilidad laboral (horaria y espacial) que genera el teletrabajo, se va a encontrar totalmente vinculada con el nivel de productividad en el trabajo. Posee una correlación significativa y positiva, de 0.521, dada entre flexibilidad en el trabajo y la productividad de los trabajadores

que han realizado actividades de análisis técnico por parte del servicio aduanero de Perú, en el año 2019.

García (2020). En su artículo: Desempeño del teletrabajador en el sector construcción en tiempos de Covid – 19. La finalidad fue establecer el desempeño de los teletrabajadores administrativos en la industria de la construcción. Para ello se empleó un análisis de caso a la empresa EPICOM S.A., dado que los gerentes decidieron efectuar el teletrabajo en el departamento de administración. Fue aplicado el proceso de análisis de 270 niveles a los empleados de administración, logrando una totalidad de 100 fichas de análisis. De acuerdo a los resultados, manifiestan la presencia de un alto desempeño laboral sumado a una tendencia alta, de esta manera se logra la confirmación de que el uso de esta modalidad de trabajo, representa una solución para poder permitir y asegurar la continuidad de empresas u organizaciones de este ámbito, de manera específica en lo que corresponde el área de administrativa. Se concluye, se considera elemento indispensable para lograr el éxito, al desempeño de esta misma, por esta razón es de mucha relevancia, brindarle atención a cualquier proceso de gestión que involucre el capital humano. Dentro de este contexto, las empresas que pertenecen a este sector en específico van a poder gozar de una gran oportunidad que favorece el cumplimiento de sus objetivos, esta oportunidad es dada mediante la implementación del Teletrabajo aún después de la pandemia, de esta forma se logra asegurar un desempeño alto por parte de los empleados administrativos y también favorecen al talento humano reteniéndolo por las comodidades de la flexibilidad que esta modalidad ofrece.

Gutiérrez (2020). En su artículo: El teletrabajo como estrategia empresarial sostenible en una empresa de servicios de consultoría. Esta investigación muestra los beneficios que se obtienen luego de aplicar el teletrabajo como innovación de las empresas sostenibles en una microempresa, creada en el año 2015 y reglamentada por el Decreto Ley N° 21621 Ley de la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. Se concluye que al realizar la implementación de la modalidad Teletrabajo en la empresa que se ha estudiado, se ha obtenido resultados totalmente beneficiosos que favorecen a las dimensiones que conforman la sostenibilidad a nivel empresarial: En el caso de Dimensión

Económica: se ha logrado generar un ahorro mensual por ausencia de gastos que estaban dirigidos al alquiler de oficina de tipo coworking; con respecto a la dimensión Ambiental: Hay presencia de ausencia de emisiones GEI por la disminución del traslado de los empleados desde su hogar hasta su oficina y viceversa. Debido a que esta empresa la cual se ha estudiado tiene la implementación de un sistema que labora por proyectos, se debe realizar la actualización cálculos, de manera regular y continua sobre las emisiones de los GEI, teniendo como pilar la variación de número de trabajadores que realizan teletrabajo y también la distancia de traslado; finalmente la dimensión Social: Se obtiene que, en su totalidad, las personas que están laborando en la modalidad Teletrabajo, se encuentran satisfechos.

Acevedo, Alegría y Cortegana (2016). En su tesis: Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016. Su finalidad fue demostrar el efecto que genera el teletrabajo en la productividad de una empresa; lo cual se respalda por actividades de capacitación efectiva en compañías educativas mediante la modalidad de aprendizaje Blended Learning, que realizan los docentes, a través de comparaciones entre las clases presenciales y las clases semi-presenciales (blended). El estudio empleado para el TSP fue descriptivo, puesto que se puede describir los efectos del teletrabajo; por lo que fue empleado la utilización de instrumentos cualitativos y cuantitativos, a través de entrevistas y encuestas respectivas. Se concluye que las diversas modalidades blend proporcionadas por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, se considera una modalidad moderna de teletrabajo, la cual se ha ido implementando y desarrollando durante los últimos años en la universidad, con el objetivo de estar tecnológicamente a la vanguardia. Por esta razón, se ha generado la implementación de TIC's que son parte indispensable para el desarrollo adecuado de las clases que se llevan a cabo mediante la plataforma Blackboard. Esta última herramienta mencionada que es la plataforma, favorece a los alumnos y docentes, es importante mencionar que es un media extraordinario para medir el desempeño de ambos usuarios, también se considera vía de comunicación y ultima e importante, vía de aprendizaje.

Araníbar (2016). En su tesis: Mejoramiento de la productividad y minimización de costos de la consultoría informática mediante el modelo de teletrabajo. Entre los objetivos estuvo efectuar el modelo de teletrabajo para disminuir los costos y optimizar la productividad de la consultoría informática en una empresa en la ciudad de Lima, para ello se empleó una metodología descriptiva correlacional, transeccional, se consideró como población a los consultores informáticos de la capital limeña. Se concluye que al implementar la modalidad de Teletrabajo en el ámbito de consultoría de información, inmediatamente disminuye costos no solo para el consultor sino también para los clientes, en el presente informe se ha evidenciado una disminución de costos en un porcentaje de 67% y con una disminución en transporte de s/. 200 nuevos soles. Con respecto a la productividad de los consultores ha generado un gran aumento en comparación con la modalidad convencional, de esta manera se logró evidenciar un aumento de productividad en un porcentaje de 13%. Finalmente, en relación a la factibilidad de la modalidad de Teletrabajo, es posible que se manifieste en un porcentaje de 95% de los casos, dado este dato en parte o en todo de las diferentes actividades que se llevan a cabo.

En cuanto a las teorías relacionadas al tema en estudio se encuentran: Teoría de la agencia, enfatiza la necesidad de medir los resultados y los criterios de resultados en los que pueden influir los empleados/as (Eisenhardt, 1988). La contratación basada en resultados puede ser de gran utilidad para las actividades de teletrabajo puesto que se dispersan las supervisiones físicas sobre los agentes y así el teletrabajador obtiene su independencia para programar y controlar sus tareas. Al no poder controlar el comportamiento del teletrabajador, el empresario puede preferir un contrato basado en resultados para evitar los costes de agencia.

Teoría institucional; analiza fundamentalmente el impacto de los factores institucionales (normas, valores, cultura, políticas) sobre las organizaciones y sobre la difusión de prácticas organizativas dentro de este marco de factores. La teoría institucional se ha utilizado para estudiar la incidencia de las prácticas de recursos humanos (Gooderham, et al., 1999), y más específicamente en el campo de la gestión flexible de trabajo y familia, que es una de las posibles

ventajas inherentes del teletrabajo. Según la teoría institucional, la empresa optaría por el teletrabajo o un mayor grado de teletrabajo según el nivel de las presiones externas que sufra (Daniels, et al., 2001): número de empresas que lo han adoptado, fiscalidad favorable, etc. Aunque la mayor parte de los trabajos que adoptan la perspectiva institucional analizan como los factores institucionales externos inciden en las formas de organización de la empresa, hay otros que incluyen también factores internos. Así, la perspectiva institucional es útil para explicar la influencia de los gerentes en la adopción del teletrabajo porque el teletrabajo es una innovación que está sujeta a las mismas influencias normativas y culturales que otras prácticas de recursos humanos. Huws, et al. (1990) sugieren que el teletrabajo puede ser atípico en las organizaciones debido a la resistencia de la gerencia y la fortaleza de la cultura organizativa. Entre los aspectos que suponen un límite para las actividades de teletrabajo hacen referencia a la recompensa que se percibe por los empleados. El provecho de analizar y recompensar al teletrabajador en relación al resultado que se obtiene está en contraposición de lo establecido en la teoría institucional por carencia de legalidad que ello representa y porque, generalmente, las empresas que asumen este comportamiento tienen menor posibilidad de sobrevivir (Meyer y Rowan, 1977).

Teoría de los recursos; es una perspectiva teórica desarrollada alrededor de las competencias internas de la empresa (Peteraf, 1993). De acuerdo con este enfoque, la ventaja competitiva, se enfoca en el recurso y capacidad interna de las empresas. La teoría o enfoque de los recursos es uno de los más utilizados en la gestión de los recursos humanos, tanto a nivel teórico como empírico (Wright, et al., 2001). Con su énfasis en los recursos internos de la empresa como fuente de ventaja competitiva, el enfoque de los recursos se muestra adecuado para analizar el teletrabajo, puesto que el teletrabajo se centra en cuestiones organizativas y de recursos humanos. Los gerentes pueden usar el teletrabajo a manera de organización flexible que permita contratar y retener a aquellos empleados/as valiosos que precisan de flexibilidad temporal y espacial en su trabajo. De esta manera, los recursos de la organización o empresa que se consideren de gran importancia como es en el caso del conocimiento por parte de su recurso humano, o también las TIC que se aumenta con relación también

a los recursos humanos (Powell y Dent-Micallef, 1997), conformando una fundamental fuente de ventaja totalmente competitiva para las diferentes empresas mediante el Teletrabajo.

Teoría de necesidad de logro, (McClelland, 1961), la misma que indica que la conducta humana se centra en tres requerimientos: (a) necesidades de logros, la cual expresa el interés de los individuos por lograr propósitos y exponer sus competencias, mayormente, los individuos que presentan niveles elevados de tales requerimientos destinan su energía a concluir actividades de forma aceleradas y eficientes; (b) la necesidad de afiliación, refiere las necesidades de afecto, amor y socialización; (c) la necesidad de poder, refiere los intereses por tomar control de las actividades individuales y grupales; mayormente los individuos que asumen cargos de líderes en el mundo o que dirigen empresas grandes, se caracterizan por contar con necesidades de autoridad. Por lo que se refiere a las empresas, la gran necesidad de autoridad son requerimientos de eficiencia gerencial; sin embargo, es complejo discrepar sobre las causas y efectos, podría ser que las necesidades de poder se deriven de dominar altos cargos en las empresas, a partir de lo argumentado se recomienda que mientras mayor sea el ascenso de un individuo en su parte laboral, más elevado se reflejará su motivación de autoridad, puesto que la posición de gran autoridad han sido estímulos de fuertes motivaciones de autoridad.

La teoría de la equidad (Adams, 1965) se considera una de las más fundamentales en el contexto de generar un personal totalmente productivo, es importante mencionar que ha sido de gran utilidad por parte de los gerentes de las empresas, conformándose por diversos conceptos que se encuentran en relación a como se siente la justicia. De acuerdo a esta teoría, se considera fundamental la fuerza de motivación genera por la lucha por la justicia, buscando encontrar explicaciones en relación al individuo y el grupo, y las repercusiones que puede lograr tener sobre la ausencia de igualdad antes percibida. En la teoría se detalla, que los individuos suelen juzgar la justicia, porque comparan lo que atribuyen y reciben a la empresa, sumado a ello realizan también comparación con otras entidades y otros empleados (Davis y Newstrom, 1994).

Entre los enfoques conceptuales, tenemos que la primera variable en estudio, Teletrabajo, es considerada una manera adaptable de organización del lugar de trabajo que implica el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para realizar una variedad de actividades laborales remuneradas sin presencia física (García, 2018). En el caso de Sanguinetti (2002), el teletrabajo es una actividad que se realiza desde el hogar de un empleado, o desde una ubicación normal, utilizando un sistema o equipo informático y de comunicación, y finalmente conectándose a un receptor.

El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (2002) lo conceptualiza como una manera de organización y / o realización laboral, haciendo uso de las tecnologías de la información enmarcadas en contratos o relaciones laborales. Ocurre en las instalaciones de la empresa y con frecuencia fuera de estas instalaciones. En el caso de Florez (1995), principalmente al servicio de terceros fuera del lugar de trabajo, principalmente en el hogar del trabajador, salvo que la implementación es claramente autónoma en este concepto y gestionada por la conexión del teléfono y la computadora.

Por su parte, Di Martino (2004), denomina teletrabajo a las siguientes formas de trabajo: a) Cuando se aleja de la oficina central o de la planta de fabricación, los trabajadores se separan del contacto personal con los compañeros del lugar de trabajo. Y b) las nuevas tecnologías posibilitan esta separación al facilitar la comunicación. Trabajar desde casa significa que los miembros de la empresa intercambian parte de su tiempo de trabajo e interactúan con otros, como los clientes, fuera de un espacio de trabajo central, normalmente desde casa empleando la tecnología adecuada de acuerdo al tipo de trabajo realizado (Allen, et al, 2015).

Entre las dimensiones seleccionadas para la variable, se encuentran: Mejora en la economía, excluir el desplazamiento simboliza ahorros económicos que se destina para los traslados, igualmente son reflejados alivios en los compromisos de vestimenta y comida (rodríguez, 2007). Por lo que se refiere a la parte económica, las actividades de teletrabajo pueden ahorrar dinero a los empleados y empresas que se encargan del seguimiento y supervisión de zonas públicas;

así también contribuye a reducir los requerimientos que posee el país de combustible para movilizar a los empleados de su organización (Reyes, 2014).

Reducción del estrés laboral, flexibilizando jornadas laborales y actividades laborales mayormente, el teletrabajo contribuirá disminuyendo los estados de ansiedad, así también el análisis por objetivos mayormente es traducido a monitoreo con menor invasión y rigidez. El estrés se reduce en los empleados porque a través de esta modalidad de trabajo, no tendrá que enfrentarse con gran volumen de tráfico en las metrópolis, optimizando los estados anímicos; inclusive contribuye a que la población femenina ejerza actividades laborales sin descuidar sus responsabilidades familiares (Agudo, 2014). Las actividades de teletrabajo optimizan la salud mental al disminuir el estrés que generan al trasladarse a sus actividades de trabajo, en especial en las ciudades más extensas, como resultado de los grandes recorridos que deben realizarse, fomentando así la unión familiar (Peñaloza, 2012).

Motivación y satisfacción, instaurar horarios semanales en donde los individuos puedan realizar actividades laborales a través de sus hogares de forma más accesibles, evitando los requerimientos de desplazarse y así los lapsos que se emplean en el mismo, los cuales mayormente no son aprovechados. Es evidente que dicha disminución en tiempo de recorrido incrementa cuando los teletrabajadores pasan una buena parte de su jornada teletrabajando (Acosta, 2018). Con el teletrabajo el rendimiento y la productividad de los empleados se incrementa al igual que su motivación y satisfacción, beneficiándose de esta manera la organización. Los teletrabajadores, perciben amplios beneficios en esta modalidad, motivándolos a lograr los propósitos que se plante de forma eficiente, optimizando su productividad laboral y la complacencia por las actividades laborales bien hechas (Martínez, et al., 2006).

Conciliación de vida laboral y familiar, la flexibilización de los horarios y el ahorrar tiempos, los cuales se alcanzan al reducir las movilidades, que contribuyen a administrar el horario laboral en relación con los requerimientos y las jornadas laborales de los otros miembros del hogar, en especial con los hijos (Pérez y Gálvez, 2009). El teletrabajo optimiza la calidad de vida del grupo familiar de los empleados, teniendo presente que los individuos toman mayor tiempo con sus

familias, dedicando parte de este a los hijos y concubino, de este modo al estar en su hogar, contribuye a los empleados intervenir en la crianza pudiendo ejecutar sus roles como padres.

Formación en TIC, habitualmente el teletrabajador debe ser capacitado para la utilización y adaptación de los instrumentos tecnológicos a su disposición, de esta forma favorece su desempeño en la empresa, adicionalmente aumenta la valoración de los teletrabajadores en la industria laboral. La preparación de las actividades laborales, ha supuesto mayores adquisiciones de destrezas que potencian las adquiridas anteriormente. Igualmente, la preparación profesional y académica que poseen los trabajadores potencia dichas destrezas, resultando relevante para las organizaciones al momento de las contrataciones, aunado a lo anterior, es de gran relevancia una incesante y renovada enseñanza en TIC (Agudo, 2014).

Al respecto de la segunda variable en estudio: Productividad laboral, Van Der (2005) manifiesta que la productividad laboral es como la acción más valiosa de la compañía en el capital humano, pero en especial el colaborador que emplea su sabiduría y saberes en la transformación, el cambio continuo, la calidad de la labor, óptimos productos y asistencias lo que ocasiona un aumento de la rentabilidad de la institución, puesto que en estos está garantizado la posteridad y el desarrollo de la compañía en consecuencia se tiene que contemplar con un activo, no como un coste para tener en consideración sus productos y no una remuneración, pero para volverlos más rentables, la dirección y la institución tienen que variar de conducta.

Para Toala, et al. (2017) es la asociación que hay entre el número de bienes y asistencias que se generan con el número de medios que se emplea; a través de ella es probable determinar el rendimiento del personal o empleado; dicho de otra manera, la productividad es un indicador de eficiencia mediante el que se asocia el número de medios que se emplea con la cuantía de producción que se consigue. Según Bastidas, et al. (2019), la productividad laboral es un indicador donde se puede ver lo eficiente que son las personas elaborando un bien o un servicio, de lo anterior podemos decir que las personas son el recurso más significativo que tiene una empresa dado que tiene una alta participación en las

actividades de la organización. Entonces el grado de productividad que se manifiesta en una compañía, se sitúa conforme al ambiente laboral que se encuentre manifestando en la institución, también influye mucho como es empleado el tiempo de trabajo y de qué manera se están utilizando los recursos.

Por su parte, Céspedes y Ramírez (2016) sostienen que la productividad es una forma de medir la efectividad en la utilización de los componentes de los procesos productivos. Cuando en una economía son producidos únicos factores, como el teletrabajo, la productividad llega a percibirse como la cuantía del producto por unidades laborales, de forma común denominado productividad laboral. Por lo que se refiere a esta definición, unos empleados con mayores índices de productividad producirán mayores unidades de los productos. Al ser más complicadas las finanzas, con mayores elementos de producción (como el capital y el trabajo), son utilizados como indicadores de mayor complejidad que se conoce como productividad total de factores (PTF), siglas que resumen la destreza con que cuentan este par de componentes para producir bienes y servicios de forma mixta.

Para Robbins y Coulter (2000), la productividad es la cuantía de bienes ocasionados y fraccionado entre el conjunto de herramientas utilizadas para la producción. Siendo importante acotar que la producción puede ser utilizada para medir el rendimiento de los talleres, maquinaria, herramientas de trabajo y asistencia laboral, no obstante, debe tenerse en cuenta que la productividad se encuentra condicionada por el avance de los recursos de producción, así como varios tipos de anticipos y adelantos optimiza el avance de las destrezas de los recursos humanos.

Entre las dimensiones seleccionadas para la segunda variable, se encuentran: Motivación laboral, son factores relevantes a nivel social, donde las personas pueden interactuar obteniendo propia satisfacción, siendo este un proceso que permite descubrir desafíos poniendo en juego sus destrezas para evidenciar su intelecto e igualmente donde los organismos laborales logran progresar dando a conocer mayores grupos a nivel laboral, con capacidad de contender en varios contextos ocupando espacios de primer nivel, razón por la que es importante que las empresas, reconozcan a los empleados como fracción relevante de esta,

confié en ellos y les de autonomía para participar de manera efectiva y activa (Galván, 2017).

Satisfacción laboral, existen consensos implícitos en relación a que la satisfacción de los empleados son factores esenciales en la productividad de las empresas, pese a su administración. Como señala Alva y Juárez (2014), los activos de mayor relevancia en las empresas son los empleados siendo importante que genere satisfacción en ellos a través de retribuciones financieras como el contexto laboral, lo que tiene contradicción en la productividad y economía de la empresa. Fuentes (2012), en relación a la satisfacción del trabajador y como se reflejan los resultados eficientes en la empresa, considera que la satisfacción laboral, son los resultados de componentes bien sean internos como externos, entre ellos podría mencionarse la motivación, el progreso profesional de los empleados, identidad y pertinencia con esta. Por lo que es importante cuidar la satisfacción de los trabajadores, porque es un indicador positivo para la empresa. Por su parte, la productividad se correlaciona con la eficacia y efectividad del desarrollo del empleo individual y empresarial.

Competencias laborales; las competencias son capacidades y aptitudes requeridas para el desempeño de un trabajo o grupo de ellos, que comprenden factores personales como destrezas orales, de razonamiento, espaciales, numéricos y particularidades de identidad (Cumings & Schwab, 1985). En ella son percibidas diversas percepciones a lo cognitivo, pese que se refieren particularidades individuales que deben ser externas a procesos de comportamiento y psicomotricidad.

Las competencias profesionales, son aquellos rasgos de identidad que posibilitan la autorregulación del comportamiento de los sujetos partiendo de la incorporación del saber científico, las destrezas y las competencias asociadas con la práctica de una carrera, del mismo modo que las razones, sensaciones, menesteres y principios éticos relacionados a esta que posibilitan, admiten y fomentan un desempeño profesional eficiente y efectivo en el interior de un entorno comunitario definido (Montenegro, 2003).

Trabajo en equipo, tiene que ver con conexión, alianza y cambio de una empresa, siendo un sinónimo de productividad y destrezas para lograr sus objetivos, basado en los requerimientos de mejora continua, para la transformación que suscita en el área empresarial, con el fin de cumplir los objetivos que establece la empresa lo que permitirá guiar la conducta de las personas con la finalidad de lograr la máxima calidad y producción; un equipo son un vínculo de individuos que se necesitan mutuamente para actuar, esta aseveración nos permite expresar sin temor a equivocarnos que, todos los equipos son grupos, pero no todos los grupos son equipos, el término de equipo implica el aprovechamiento del talento colectivo, producido por cada persona en su interacción con las demás, aspectos que profundizaremos más adelante (Cortese, 2009).

Clima organizacional; Chiavenato (2000) arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. Álvarez (1995) define el clima organizacional como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento y, por lo tanto, en su creatividad y productividad.

El marco normativo, la regulación del teletrabajo se sustenta en los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú. Así, el artículo 22 establece que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y un medio de realización de la persona. El Tribunal Constitucional del Perú indica: el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

En la temporada 2013, el Congreso de la República del Perú, decretó la legislación N 30036 Ley que regula el Teletrabajo, en la cual se indica que el teletrabajo se distingue por el desempeño subordinado de actividades sin la presencia física de los trabajadores, en la compañía con la cual conserva relación laboral, por medio de mecanismos informáticos, de telecomunicaciones y semejantes, a través de los que se realizan el control y la inspección de las actividades.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

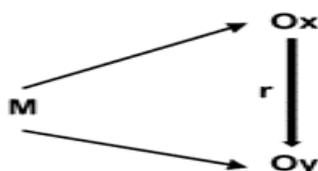
Tipo de investigación

El estudio es de tipo aplicado; este tipo de investigaciones tiene por particularidad una manera peculiar de evaluar realidades sociales, aplicando sus innovaciones para la optimización de destrezas y actuar concreto, en el progreso y optimización de éstas, así también contribuye al desarrollo de la innovación y creatividad (Cívicos y Hernández, 2007).

El enfoque es cuantitativo; usa el recojo y evaluación de información para dar respuestas a interrogantes de estudio probando hipótesis determinadas de forma previa, confía en el cálculo numérico, el conteo y frecuencia en la utilización estadística para determinar de manera exacta patrones de conducta en una población (Hernández, et al., 2014).

Diseño de investigación

Es un diseño no experimental transversal correlacional causal; en el mismo no existe manipulación alguna de las variables, solamente la observación de las mismas, los datos se recogen en un solo momento. Según Hernández, et al. (2014), entre sus objetivos está la descripción de la relación entre dos o más variables en un momento establecido. Tratándose de descripciones, más no de variables de manera individual, por el contrario de su relación, bien sean correlaciones o causales. En la siguiente figura se presenta su diseño:



En donde:

M: Trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

Ox: Variable independiente: Teletrabajo

Oy: Variable dependiente: Productividad laboral

r: relación de causalidad de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Teletrabajo

Definición conceptual

El teletrabajo es una actividad que se realiza desde el hogar de un empleado, o desde una ubicación normal, utilizando un sistema o equipo informático y de comunicación, y finalmente conectándose a un receptor (Sanguinetti, 2002).

Definición operacional

La variable se operacionalizó en 5 dimensiones: mejora en la economía, reducción del estrés laboral, motivación y satisfacción, conciliación de vida laboral y familiar y formación en TIC; esto permitió determinar si el teletrabajo influye en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021. Para medirla se desarrolló un cuestionario de 25 preguntas de tipo cerrado usando para su puntuación la escala de Likert.

Indicadores

MEJORA EN LA ECONOMÍA	Ahorro de dinero Costo de alimentación Infraestructuras y logística Gastos extras Mayores ingresos
REDUCCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL	Entorno de trabajo Calidad de vida Desconexión digital Aislamiento Enfermedades cardiovasculares
MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN	Retención del talento Distribución del tiempo Mayor autonomía Accesibilidad Niveles de autoestima
CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Flexibilidad horaria Rendimiento Respeto de espacio laboral Necesidades familiares Actividades personales
FORMACIÓN EN TIC	Equipos y conectividad Herramientas de comunicación Actualización en tic Cuidado de equipos Capacitación periódica

Escala de medición: Intervalo – Likert (Malo, regular, bueno).

Variable dependiente: Productividad laboral

Definición conceptual

La productividad laboral es un indicador donde se puede ver lo eficiente que son las personas elaborando un bien o un servicio, de lo anterior podemos decir que las personas son el recurso más significativo que tiene una empresa dado que tiene una alta participación en las actividades de la organización. Entonces el nivel de productividad que se da en una empresa, está posicionado en relación clima laboral que sea exhibido en la empresa, también influye mucho como es empleado el tiempo de trabajo y de qué manera se están utilizando los recursos (Bastidas, et al., 2019).

Definición operacional

La variable se operacionalizó en 5 dimensiones: motivación laboral, satisfacción laboral, competencias laborales, trabajo en equipo y clima organizacional; esto permitió determinar si el teletrabajo influye en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021. Para medirla se formuló un cuestionario de 25 preguntas de tipo cerrado usando para su puntuación la escala de Likert.

Indicadores

MOTIVACIÓN LABORAL	Desarrollo de habilidades Asuntos laborales Entusiasmo Lugar de trabajo Remuneración acorde
SATISFACCIÓN LABORAL	Cargas de trabajo Vida cotidiana Valoración del esfuerzo Reconocimiento Oportunidades de ascenso
COMPETENCIAS LABORALES	Tareas ambiciosas Desarrollo de competencias Conocimientos adecuados Cursos de capacitación Aportes técnicos
TRABAJO EN EQUIPO	Grado de comunicación Comunicación asertiva Aporte esperado Conocimientos laborales Priorización de intereses

CLIMA ORGANIZACIONAL

Conjunto de valores
Calidad de vida
Supervisión constante
Métodos de comunicación
Funciones definidas

Escala de medición: Intervalo – Likert (Alto, medio, bajo).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se refiere al número total de un grupo de investigación, donde está incluido el total de unidad de estudio que integran un estudio, la cual debe ser cuantificada para una establecida investigación insertando un grupo N de organismos que colaboran según las particularidades del fenómeno inscrito a un estudio (Tamayo, 2012). En este estudio la población la conformaron los trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.

Tabla 1

Población de trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.

Condición	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
Trabajadores administrativos	160	190	350
Total	160	190	350

Nota: Planilla de una empresa agroindustrial de la Ciudad de Trujillo (2021).

Criterios de inclusión

Trabajadores administrativos con distintas modalidades de contrato de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.

Jefes y Gerentes de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen laborando durante el período marzo-junio del 2021.

Criterios de exclusión

Trabajadores administrativos que realizan trabajo presencial en una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen laborando durante el período marzo-junio del 2021.

Trabajadores con suspensión perfecta de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen laborando durante el período marzo-junio del 2021.

Muestra

Son un grupo de procedimientos desarrollados con el fin de analizar la distribución de establecidas representaciones totales de un universo poblacional, a partir de la percepción de una parte de la población que se ha considerado (Tamayo, 2012). Para para determinar el tamaño de muestra fue utilizado el muestreo aleatorio simple, mediante la fórmula estadística del tamaño de muestra, con el fin de calcular la proporción poblacional para poblaciones finitas (Ver fórmula de cálculo en Anexo 8).

Realizado el cálculo estadístico, la muestra estuvo conformada por 126 trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021; su distribución se presenta en la tabla siguiente:

Tabla 2

Muestra de trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.

Condición	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
Trabajadores administrativos	60	66	126
Total	60	66	126

Nota: Planilla de una empresa agroindustrial de la Ciudad de Trujillo (2021).

Muestreo

Se utilizó el muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas, este certifica que todas las unidades que conforman el universo poblacional obtengan igual

oportunidad de ser elegidos en la muestra. Es decir que las probabilidades de selección de un individuo a estudio x , son independientes a las probabilidades que poseen los otros unidades que conforman el universo poblacional (Otzen y Manterola, 2017).

Unidad de análisis

Trabajador administrativo de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que viene realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta; es una práctica utilizada para conseguir información de diversos individuos con datos interesantes para el entrevistador (Palella y Martins, 2010). En esta investigación se plasmó a través de dos cuestionarios, estos se aplicaron a la muestra para poder medir ambas variables y su relación de causalidad.

Instrumentos

Cuestionario: según Arias (2012), son modalidades de encuestas realizadas de manera escrita a través de un instrumento o formulario que contiene un número específico de interrogantes. Es llamado cuestionario auto administrado dado que tiene que llenarse por el encuestado, sin la ayuda de la persona que encuesta. En esta investigación fueron elaborados con preguntas cerradas, para ponderar las respuestas se utilizará la escala de Likert, estos se aplicaron por única vez a los trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021 previa aceptación de parte de estos.

El cuestionario para la variable independiente: Teletrabajo, cuenta con 5 dimensiones: mejora en la economía, reducción del estrés laboral, motivación y satisfacción, conciliación de vida laboral y familiar y formación en TIC; para medirla, se formuló un cuestionario de 25 preguntas de tipo cerrado con una escala de valoración tipo Likert.

El cuestionario para la variable dependiente: Productividad laboral, cuenta con 5 dimensiones: motivación laboral, satisfacción laboral, competencias laborales, trabajo en equipo y clima organizacional; para medirla, se formuló un cuestionario de 25 preguntas de tipo cerrado con una escala de valoración tipo Likert.

Validez y confiabilidad

La validez y confiabilidad mayormente están limitadas según la evidencia con que se cuente contribuyendo a la afirmación de que los instrumentos son válidos y confiables para establecido uso, según algunos requerimientos.

Validez del instrumento

Para Chávez (2007), se refiere al alcance reflejado en los instrumentos, a la influencia del contenido que se quiere alcanzar, motivo por el que este instrumento deberá contar con preguntas que midan la variable, así como sus dimensiones e indicadores del estudio. En esta investigación la validación fue de contenido, esta se ejecutó mediante el juicio de 3 expertos en el área, siendo consultados previa a la aplicación de los instrumentos para su correspondiente conformidad. Luego de revisado los instrumentos por los expertos estos obtuvieron la aprobación para proceder a su aplicación.

Confiabilidad del instrumento

Para Hernández, et al. (2014), se refiere al nivel en el cual su ejecución consecutiva a la misma persona, ocasiona el mismo resultado. Los instrumentos de medición pueden ser confiables más no necesariamente válidos, puesto que sus instrumentos deben reflejar que es confiable y válido. En esta investigación, la confiabilidad fue realizada en el Programa Estadístico para Ciencias Sociales SPSS V26 con la prueba estadística Alfa de Cronbach, los datos se obtuvieron de una muestra piloto de 20 trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.

En el cuestionario para medir el teletrabajo, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.795, considerándose este un nivel de confiabilidad muy aceptable.

En el cuestionario para medir la productividad laboral, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.787, considerándose este un nivel de confiabilidad muy aceptable.

3.5. Procedimientos

En este estudio, se siguieron los siguientes pasos:

Delimitación del título de estudio sobre la problemática evidenciada, construcción de la realidad problemática, con un enfoque internacional, nacional y local.

Formulación del problema de investigación, redacción de objetivos e hipótesis.

Confección del marco teórico, búsqueda de los antecedentes de estudio pertenecientes a los últimos cinco años, del nivel posgrado; elección de las teorías que sustenta el estudio y selección de los enfoques conceptuales de ambas variables y sus dimensiones a través de diversos autores.

Elaboración de la metodología: elección del diseño y tipo de estudio, operacionalización de ambas variables en dimensiones, especificación de la población y delimitación de la muestra de estudio, elección de técnicas e instrumentos que permitan medir las variables, validez y confiabilidad de los mismos, criterios éticos que rigen el estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva

Matriz de base de datos en Excel de las variables independiente y dependiente.

Elaboración de tablas de distribución de frecuencias.

Estadística inferencial

Para contrastar las hipótesis de investigación se utilizó el programa estadístico para ciencias sociales (SPSS V26).

Se utilizó la Prueba de Kolmogórov - Smirnov con el nivel de significancia al 5% para analizar la normalidad en la distribución de la muestra.

Se usó el Coeficiente de correlación de Spearman para contrastar las hipótesis del estudio.

3.7. Aspectos éticos

Validez científica; el estudio ha sido desarrollado con una metodología apropiada que garantiza que los resultados otorgan respuestas que han sido formuladas en la investigación.

Relevancia: adecua el estudio de la consecución de los objetivos planteados en la investigación, verificando si se alcanzan mejores conocimientos de los hechos o se produjo cierta consecuencia positiva en el tiempo estimado.

Beneficencia; simboliza compromisos a no dañar, minimizar o maximizar beneficios. Principio ético que necesita de estudio intensivo de los peligros y beneficios de los individuos, aseverando la existencia de niveles de riesgo/beneficio favorable hacia el sujeto de investigación.

Consentimiento informado: incluye los requerimientos de brindar respeto a los individuos y a los discernimientos ejecutados.

Coherencia metodológica, la conveniencia de la pregunta de estudio y los factores de la metodología utilizada. La dependencia de la investigación requiere que la interrogante se relacione con la metodología, los datos recolectados y el estudio de este.

Muestreo apropiado: se seleccionaron a los colaboradores que representan de mejor manera los conocimientos a estudiar. Dicho proceso garantizara una evaluación positiva y eficaz de las dimensiones con datos óptimos y sin mínimos desperdicios.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 3

Niveles del teletrabajo en una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.

NIVELES	TELETRABAJO	
	F	%
Malo	0	0
Regular	42	33.3
Bueno	84	66.7
Total	126	100

Nota. Base del teletrabajo

En la tabla 3 se observa que el 66.7% de los trabajadores administrativos consideran un nivel bueno del teletrabajo, en tanto que el 33.3% consideran un nivel regular y el 0% un nivel malo. Por ende, es posible identificar que el teletrabajo en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Trujillo, tiene un nivel mayoritariamente bueno. Sobre lo mostrado, se evidencia la relevancia del teletrabajo y la asunción de medios tecnológicos, con el objetivo que las empresas agroindustriales puedan continuar produciendo ingresos para mantenerse en el mercado para ello requieren mejorar su infraestructura tecnológica en pos de que los teletrabajadores realicen un trabajo adecuado.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones del teletrabajo en una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.

NIVELES	Mejora en la economía		Reducción del estrés laboral		Motivación y satisfacción		Conciliación de vida laboral y familiar		Formación en TIC	
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Malo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	17	13.5	75	59.5	34	27	50	39.7	26	20.6
Bueno	109	86.5	51	40.5	92	73	76	60.3	100	79.4
TOTAL	126	100	126	100	126	100	126	100	126	100

Nota. Base de datos del teletrabajo

En la tabla 4 se observa que el nivel predominante en las dimensiones de la variable teletrabajo es el nivel bueno, en los porcentajes que se enuncian a continuación: mejora en la economía con un 86.5%, reducción del estrés laboral con un 40,5%, motivación y satisfacción con un 73%, conciliación de vida laboral y familiar con un 60,3% y formación en TIC con un 79,4%. Se puede evidenciar que el teletrabajo constituye una buena modalidad contractual para los trabajadores que les permite realizar el trabajo desde sus domicilios pudiendo compatibilizar su vida laboral con la familiar, esto genera mayor motivación en los trabajadores, asimismo les exige una mayor preparación el uso de las herramientas tecnológicas útiles en esta era de modernidad.

Tabla 5

Niveles de la productividad laboral en una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.

NIVELES	PRODUCTIVIDAD LABORAL	
	f	%
Baja	0	0
Media	25	19.8
Alta	101	80.2
Total	126	100

Nota. Base de datos de la productividad laboral

En la tabla 5 se observa que el 80.2% de los trabajadores administrativos consideran un nivel alto de la productividad laboral, en tanto que el 19,8% consideran un nivel medio y el 0% un nivel bajo. Por ende, es posible identificar que la productividad laboral en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Trujillo, tiene un nivel mayoritariamente alto. De los porcentajes encontrados se puede señalar que la productividad laboral mejora notoriamente en los trabajadores que realizan teletrabajo, esto debido a que debe usar menos tiempo trasladándose a sus centros laborales, y que al realizar el trabajo desde sus domicilios tienen una mayor flexibilidad horaria de modo que pueden usar horas extras para procurar un mayor rendimiento sea antes o después de su jornada laboral normal que realizan como parte de su contrato.

Tabla 6

Niveles de las dimensiones de la productividad laboral en una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.

NIVELES	Motivación laboral		Satisfacción laboral		Competencias laborales		Trabajo en equipo		Clima organizacional	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Baja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	25	19.8	50	39.7	59	46.8	16	12.7	26	20.6
Alta	101	80.2	76	60.3	67	53.2	110	87.3	100	79.4
TOTAL	126	100	126	100	126	100	126	100	126	100

Nota. Base de datos de la productividad laboral

En la tabla 6 se observa que el nivel predominante en las dimensiones de la variable productividad laboral es el nivel alto, en los porcentajes que se enuncian a continuación: motivación laboral con un 80.2%, satisfacción laboral con un 60.3%, competencias laborales con un 53.2%, trabajo en equipo con un 87.3% y clima organizacional con un 79.4%. Se evidencia que los trabajadores sostienen que su productividad laboral se incrementa como resultado del teletrabajo puesto que sienten mayor motivación y satisfacción con el trabajo, el mismo que pueden realizar desde cualquier lugar de modo más flexible, sumado a que no obstante estar físicamente separados pueden hacer trabajo en equipo con sus compañeros usando los medios informáticos como soporte, además sus competencias laborales mejoran puesto que deben tener un mayor conocimiento y dominio de las herramientas tecnológicas que se emplean en el teletrabajo.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_G: El teletrabajo influye significativamente en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

Tabla 7

Tabla cruzada del teletrabajo y la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.

TELETRABAJO		PRODU		
		CTIVIDAD LABORAL		
		Media	Alta	Total
Regular	Nº	17	25	42
	%	13,5%	19,8%	33,3%
Bueno	Nº	8	76	84
	%	6,3%	60,3%	66,7%
Total	Nº	25	101	126
	%	19,8%	80,2%	100,0%

Correlaciones

			Teletrabajo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126

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

Nota. Base del teletrabajo y la productividad laboral.

En la tabla 7 se aprecia que el 60.3% de los trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, consideran que el teletrabajo es bueno y la productividad laboral es alta; teniendo un coeficiente de correlación de Spearman Rho= 0.769 (correlación alta y positiva), con nivel de significancia $p=0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que el teletrabajo influye significativamente en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

Hipótesis específicas

H₁: El teletrabajo influye significativamente a través de la motivación laboral en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

Tabla 8

Tabla cruzada del teletrabajo y la motivación laboral en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.

TELETRABAJO		MOTIVACIÓN LABORAL		Total
		Media	Alta	
Regular	N°	17	25	42
	%	13,5%	19,8%	33,3%
Bueno	N°	8	76	84
	%	6,3%	60,3%	66,7%
Total	N°	25	101	126
	%	19,8%	80,2%	100,0%

Correlaciones

			Teletrabajo	Motivación laboral
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126

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

Nota. Base de datos del teletrabajo y la productividad laboral.

En la tabla 8 se aprecia que el 60.3% de los trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo consideran que el teletrabajo es bueno y la motivación laboral es alta; teniendo un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.660$ (correlación positiva alta), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que el teletrabajo influye significativamente a través de la motivación laboral en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.

H₂: El teletrabajo influye significativamente a través de la satisfacción laboral en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

Tabla 9

Tabla cruzada del teletrabajo y la satisfacción laboral en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.

TELETRABAJO		SATISFACCIÓN LABORAL		Total
		Media	Alta	
Regular	N°	17	25	42
	%	13,5%	19,8%	33,3%
Bueno	N°	33	51	84
	%	26,2%	40,5%	66,7%
Total	N°	50	76	126
	%	39,7%	60,3%	100,0%

Correlaciones				
			Teletrabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,476**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126

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

Nota. Base de datos del teletrabajo y la productividad laboral.

En la tabla 9 se aprecia que el 40,5% de los los trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo consideran que el teletrabajo es bueno y la satisfacción laboral es alta; teniendo un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.476$ (correlación positiva moderada), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que el teletrabajo influye significativamente a través de la satisfacción laboral en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

H₃: El teletrabajo influye significativamente a través de las competencias laborales en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

Tabla 10

Tabla cruzada del teletrabajo y las competencias laborales en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.

TELETRABAJO		COMPETENCIAS LABORALES		Total
		Media	Alta	
Regular	N°	34	8	42
	%	27,0%	6,3%	33,3%
Bueno	N°	25	59	84
	%	19,8%	46,8%	66,7%
Total	N°	59	67	126
	%	46,8%	53,2%	100,0%

Correlaciones				
			Teletrabajo	Competencias laborales
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,833**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126

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

Nota. Base de datos del teletrabajo y la productividad laboral.

En la tabla 10 se aprecia que el 46.8% de los trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo consideran que el teletrabajo es bueno y las competencias laborales son altas; teniendo un coeficiente de correlación de Spearman Rho= 0.833 (correlación alta y positiva), con nivel de significancia $p=0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que el teletrabajo influye significativamente a través de las competencias laborales en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.

H4: El teletrabajo influye significativamente a través del trabajo en equipo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

Tabla 11

Tabla cruzada del teletrabajo y el trabajo en equipo en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.

TELETRABAJO		TRABAJO EN EQUIPO		Total
		Media	Alta	
Regular	N°	8	34	42
	%	6,3%	27,0%	33,3%
Bueno	N°	8	76	84
	%	6,3%	60,3%	66,7%
Total	N°	16	110	126
	%	12,7%	87,3%	100,0%

Correlaciones				
			Teletrabajo	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126

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

Nota. Base de datos del teletrabajo y la productividad laboral.

En la tabla 11 se aprecia que el 60.3% de los trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo consideran que el teletrabajo es bueno y el trabajo en equipo es alto; teniendo un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.717$ (correlación alta y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que el teletrabajo influye significativamente a través del trabajo en equipo en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.

H₅: El teletrabajo influye significativamente a través del clima organizacional en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

Tabla 12

Tabla cruzada del teletrabajo y del clima organizacional en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.

TELETRABAJO		CLIMA ORGANIZACIONAL		Total
		Media	Alta	
Regular	N°	17	25	42
	%	13,5%	19,8%	33,3%
Bueno	N°	9	75	84
	%	7,1%	59,5%	66,7%
Total	N°	26	100	126
	%	20,6%	79,4%	100,0%

Correlaciones				
			Teletrabajo	Clima organizacional
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,235**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126

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

Nota. Base de datos del teletrabajo y la productividad laboral.

En la tabla 12 se aprecia que el 59.5% de los trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo consideran que el teletrabajo es bueno y el clima organizacional es alto; mientras que el coeficiente de correlación de Spearman Rho= 0.235 (correlación positiva baja), con nivel de significancia $p=0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que el teletrabajo no influye significativamente a través del clima organizacional en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.

V. DISCUSIÓN

El Teletrabajo es considerada una acción que se mantiene al día con las tendencias de la globalización y crece día a día mediante el avance tecnológico a nivel mundial, permitiendo a los gerentes administrativos mejorar el procedimiento y aumentar los intereses comunes de sus organizaciones. Con respecto a los impactos de esta forma de trabajar, los componentes esenciales en la ejecución de este método: se encuentran las personas y la tecnología, así como la reglamentación, el teletrabajo pueden beneficiar tanto a la empresa como a sus trabajadores. Las empresas que utilizan el modelo de teletrabajo se consideran visionarias porque presentan una imagen positiva y moderna y brindan a los empleados la oportunidad de trabajar desde casa. Buscamos y esperamos una mayor productividad y eficiencia de los procesos de gestión a través de la organización y el sentido de pertenencia (Peralta, et. Et al., 2020).

Con el advenimiento de la coyuntura sanitaria mundial se generaron espacios para el despertar de las nuevas formas de trabajo a través de la tecnología, las mismas que ya se venían aplicando en algunas latitudes en diversos niveles públicos o privados con diversas historias de éxito en modelos de implementación propios y sobre todo en la conducción de políticas públicas que llegaron a concretar resultados importantes para los países donde se aplicaron. Partiendo de la posibilidad de hacer remota la prestación, se fija la mirada en la figura laboral del teletrabajo. Este se presenta como una importante alternativa para las empresas a fin de ahorrar costos, optimizar resultados, mejorar climas laborales, así como para la reducción de estrés, mejora el bienestar y las opciones laborales de muchos trabajadores en el mercado del trabajo social, que no tienen los medios para acceder al trabajo en las ciudades y países, es decir, habilidades y herramientas. En definitiva, constituye una oportunidad para la inclusión social de sectores desfavorecidos y vulnerables (personas con capacidades diferentes, adultos en edad laboral, zonas rurales, etc.) (Bahamondes y Bahamondes, 2021).

La inevitable expansión del teletrabajo por los efectos de la crisis pandémica es evidente, aún más acentuada en el corto y mediano plazo para reducir el riesgo de contagio y / o propagación de Covid19. Al abrazar el teletrabajo durante este tiempo, muchas empresas han abandonado una cultura presencial de monitorización remota de la productividad del trabajo, superando la resistencia a integrar este tipo de trabajo en sus organizaciones y los posibles beneficios, desempeño y mejor empleabilidad. Pero también permite que el trabajo remoto ofrezca oportunidades a los empleados sin experiencia previa (potencial para un mejor asentamiento, ahorro de tiempo y viajes, y potencial para una mayor autonomía) (Molina, et al., 2021).

No obstante, trabajar desde casa plantea desafíos específicos, como restricciones en los horarios y ubicaciones de trabajo, y medidas de salud y seguridad que requieren una legislación bien estructurada, ya que se trabaja desde casa sin condiciones normales de trabajo. Actividades de comunicación y no gestionadas que se desarrollan durante los días hábiles. Para la implementación del trabajo a distancia bajo COVID19, los empleadores han declarado que para los empleados que trabajan a distancia, el teletrabajo, es una herramienta apropiada, desde el ámbito social, laboral y de tecnología dentro de los marcos regulatorios existentes, para promover un comportamiento laboral seguro, se deben establecer pautas internas para guiarlo en la práctica completa y obtener resultados positivos durante la implementación (Ramírez, et al., 2021)

Las organizaciones en estado peruano ofrecen alternativas para trabajar desde casa en varios sectores. Hoy en día, con el desarrollo de nuevas herramientas de comunicación técnica como los dispositivos móviles, los trabajadores remotos pueden ser productivos fuera de su oficina sin afectar su productividad. En relación a lo previamente señalado, se tienen los resultados estadísticos del estudio, como los presentados en la en la tabla 3 se observa que el 66.7% de los trabajadores administrativos consideran un nivel bueno del teletrabajo, en tanto que el 33.3% consideran un nivel regular y el 0% un nivel malo. Por ende, es posible identificar que el teletrabajo en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Trujillo, tiene un nivel mayoritariamente bueno. Estos resultados pueden ser fácilmente comparados con los encontrados por Rojas

(2016), en su estudio, en el que finalmente se logró establecer desde un punto de vista totalmente legal (Código del trabajo), también a nivel de tecnología (CNT – EP), infraestructura y condición laboral, donde la empresa D.I.T. TELECOM está cumpliendo con requisitos y las condiciones para poder realizar la implementación de la nueva modalidad de Teletrabajo. En el año 2014, los Teletrabajadores han tenido un aumento de la productividad en un porcentaje del 2.87% en comparación con la modalidad presencial.

Asimismo, pueden tener soporte en lo expresado por la teoría de la agencia, la cual enfatiza la necesidad de medir los resultados y los criterios de resultados en los que pueden influir los empleados/as (Eisenhardt, 1988). La contratación basada en resultados puede ser de gran utilidad para las actividades de teletrabajo puesto que se dispersan las supervisiones físicas sobre los agentes y así el teletrabajador obtiene su independencia para programar y controlar sus tareas. Al no poder controlar el comportamiento del teletrabajador, el empresario puede preferir un contrato basado en resultados para evitar los costes de agencia.

A su vez, en la tabla 4 el nivel que prevalece en las dimensiones de la variable teletrabajo es el nivel bueno, en los porcentajes que se enuncian a continuación: mejora en la economía con un 86.5%, reducción del estrés laboral con un 40,5%, motivación y satisfacción con un 73%, conciliación de vida laboral y familiar con un 60,3% y formación en TIC con un 79,4%. Los resultados antes mostrados son equiparables a los conseguidos por Gutiérrez (2020), quien en su estudio llega a concluir que al realizar la implementación de la modalidad Teletrabajo en la empresa que se ha estudiado, se ha obtenido resultados totalmente beneficiosos que favorecen a las dimensiones que conforman la sostenibilidad a nivel empresarial: En el caso de Dimensión Económica: se ha logrado generar un ahorro mensual por ausencia de gastos que estaban dirigidos al alquiler de oficina de tipo coworking; con respecto a la dimensión Ambiental: Hay presencia de ausencia de emisiones GEI por la disminución del traslado de los empleados desde su hogar hasta su oficina y viceversa. Debido a que esta empresa la cual se ha estudiado tiene la implementación de un sistema que labora por proyectos, se debe realizar la actualización cálculos, de manera regular y continua sobre

las emisiones de los GEI, teniendo como pilar la variación de número de trabajadores que realizan teletrabajo y también la distancia de traslado; finalmente la dimensión Social: Se obtiene que, en su totalidad, las personas que están laborando en la modalidad Teletrabajo, se encuentran satisfechos.

Mientras que, en la tabla 5 se observa que el 80.2% de los trabajadores administrativos consideran un nivel alto de la productividad laboral, en tanto que el 19,8% consideran un nivel medio y el 0% un nivel bajo. Por ende, es posible identificar que la productividad laboral en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Trujillo, tiene un nivel mayoritariamente alto. Estos resultados pueden ser complementados con lo que García (2020) encuentra en su trabajo, de acuerdo a los resultados, manifiestan la presencia de un alto desempeño laboral sumado a una tendencia alta, de esta manera se logra la confirmación de que el uso de esta modalidad de trabajo, representa una solución para poder permitir y asegurar la continuidad de empresas u organizaciones de este ámbito, de manera específica en lo que corresponde el área de administrativa. Se concluye, se considera elemento indispensable para lograr el éxito, al desempeño de esta misma, por esta razón es de mucha relevancia, brindarle atención a cualquier proceso de gestión que involucre el capital humano. Dentro de este contexto, las empresas que pertenecen a este sector en específico van a poder gozar de una gran oportunidad que favorece el cumplimiento de sus objetivos, esta oportunidad es dada mediante la implementación del Teletrabajo aún después de la pandemia, de esta forma se logra asegurar un desempeño alto por parte de los empleados administrativos y también favorecen al talento humano reteniéndolo por las comodidades de la flexibilidad que esta modalidad ofrece.

También, en la tabla 6 se observa que el nivel predominante en las dimensiones de la variable productividad laboral es el nivel alto, en los porcentajes que se enuncian a continuación: motivación laboral con un 80.2%, satisfacción laboral con un 60.3%, competencias laborales con un 53.2%, trabajo en equipo con un 87.3% y clima organizacional con un 79.4%. Los resultados antes encontrados, si bien no tienen correlato estadístico, bien pueden ser soportados por la teoría de la equidad (Adams, 1965), la misma se considera una de las más

fundamentales en el contexto de generar un personal totalmente productivo, es importante mencionar que ha sido de gran utilidad por parte de los gerentes de las empresas, conformándose por diversos conceptos que se encuentran en relación a como se siente la justicia. De acuerdo a esta teoría, se considera fundamental la fuerza de motivación genera por la lucha por la justicia, buscando encontrar explicaciones en relación al individuo y el grupo, y las repercusiones que puede lograr tener sobre la ausencia de igualdad antes percibida. En la teoría se detalla, que los individuos suelen juzgar la justicia, porque comparan lo que atribuyen y reciben a la empresa, sumado a ello realizan también comparación con otras entidades y otros empleados (Davis y Newstrom, 1994).

Referente a la hipótesis general, en la tabla 7 se encuentra que el 60.3% de los trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, consideran que el teletrabajo es bueno y la productividad laboral es alta; teniendo un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.769$ (correlación alta y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que el teletrabajo influye significativamente en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021. Resultados cotejables con lo que encuentra Acosta (2018), en cuyo estudio se evidenció de manera general se logró establecer que el teletrabajo repercute de manera positiva a la productividad por parte de la organización. Los distintos factores que conforman esta modalidad, menciona que hay un aumento de la productividad por los diversos beneficios que se obtiene por su naturaleza, estos beneficios influyen directamente en los servidores públicos y todo ello se traduce en un aumento del desempeño en las actividades establecidas

Es preciso, sobre los datos encontrados incluir la teoría institucional; la misma que analiza fundamentalmente la causa de los componentes institucionales (normas, valores, cultura, políticas) en relación a la empresa y sobre la difusión de prácticas organizativas dentro de este marco de factores. La teoría institucional se ha utilizado para estudiar la incidencia de las prácticas de recursos humanos, y más específicamente en el campo de la gestión flexible de trabajo y familia, que es una de las posibles ventajas inherentes del teletrabajo. Según la teoría institucional, la empresa optaría por el teletrabajo o un mayor

grado de teletrabajo según el nivel de las presiones externas que sufra (Daniels, et al., 2001), número de empresas que lo han adoptado, fiscalidad favorable, etc. Aunque la mayor parte de los trabajos que adoptan la perspectiva institucional analizan como los factores institucionales externos inciden en las formas de organización de la empresa, hay otros que incluyen también factores internos. Así, la perspectiva institucional es útil para explicar la influencia de los gerentes en la adopción del teletrabajo porque el teletrabajo es una innovación que está sujeta a las mismas influencias normativas y culturales que otras prácticas de recursos humanos.

En lo que respecta a la primera hipótesis, se tiene que en la tabla 8 el 60.3% de los trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo consideran que el teletrabajo es bueno y la motivación laboral es alta; teniendo un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.660$ (correlación positiva alta), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que el teletrabajo influye significativamente a través de la motivación laboral en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021. Sobre estos resultados cabe añadir también los encontrados en el estudio realizado por Quiñones (2020), en el mismo que concluye que la flexibilidad laboral (horaria y espacial) que genera el teletrabajo, se va a encontrar totalmente vinculada con el nivel de productividad en el trabajo. Posee una correlación significativa y positiva, de 0.521, dada entre flexibilidad en el trabajo y la productividad de los trabajadores que han realizado actividades de análisis técnico por parte del servicio aduanero de Perú, en el año 2019.

Para la segunda hipótesis, se tiene que en la tabla 9 el 40,5% de los trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo consideran que el teletrabajo es bueno y la satisfacción laboral es alta; teniendo un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.476$ (correlación positiva moderada), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que el teletrabajo influye significativamente a través de la satisfacción laboral en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021. Estos resultados guardan estricta relación con lo encontrado por Ulate (2020), quien luego de su estudio, llega a la conclusión que el teletrabajo es efectivo con respecto a la

satisfacción laboral, siempre y cuando el empleado que labore con la modalidad de Teletrabajo esté poseyendo un total compromiso por parte de su empresa, en términos sencillos que se sientan totalmente parte de su empresa u organización. Se evidencia una repercusión positiva frente al aumento de la productividad por parte de los empleados que laboran con esta modalidad. Se debe recalcar que las empresas que estén laborando bajo esta modalidad, deben establecer una normativa ética y de alta calidad, para poder tener un adecuado control hacia los Teletrabajadores.

En cuanto a la tercera hipótesis, se tiene en la tabla 10 que el 46.8% de los trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo consideran que el teletrabajo es bueno y las competencias laborales son altas; teniendo un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.833$ (correlación alta y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que el teletrabajo influye significativamente a través de las competencias laborales en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021. Los resultados aquí presentados si bien no guardan estricto correlato estadístico, si pueden ser comparados y complementados con los hallados en el estudio de Acevedo, Alegría y Cortegana (2016), en el mismo que los autores concluyen que las diversas modalidades blend proporcionadas por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, se considera una modalidad moderna de teletrabajo, la cual se ha ido implementando y desarrollando durante los últimos años en la universidad, con el objetivo de estar tecnológicamente a la vanguardia. Por esta razón, se ha generado la implementación de TIC's que son parte indispensable para el desarrollo adecuado de las clases que se llevan a cabo mediante la plataforma Blackboard. Esta última herramienta mencionada que es la plataforma, favorece a los alumnos y docentes, es importante mencionar que es un media extraordinario para medir el desempeño de ambos usuarios, también se considera vía de comunicación y ultima e importante, vía de aprendizaje.

Es pertinente, en los que respecta al sustento teórico, explicar estos resultados desde la teoría de los recursos; siendo esta una perspectiva teórica desarrollada alrededor de las competencias internas de la empresa. De acuerdo con este

enfoque, la ventaja competitiva, se enfoca en el recurso y capacidad interna de las empresas. La teoría o enfoque de los recursos es uno de los más utilizados en la gestión de los recursos humanos, tanto a nivel teórico como empírico (Wright, et al., 2001). Con su énfasis en los recursos internos de la empresa como fuente de ventaja competitiva, el enfoque de los recursos se muestra adecuado para analizar el teletrabajo, puesto que el teletrabajo se centra en cuestiones organizativas y de recursos humanos. Los gerentes pueden usar el teletrabajo a manera de organización flexible que permita contratar y retener a aquellos empleados/as valiosos que precisan de flexibilidad temporal y espacial en su trabajo. De esta manera, los recursos de la organización o empresa que se consideren de gran importancia como es en el caso del conocimiento por parte de su recurso humano, o también las TIC que se aumenta con relación también a los recursos humanos (Powell y Dent-Micallef, 1997), conformando una fundamental fuente de ventaja totalmente competitiva para las diferentes empresas mediante el Teletrabajo.

En relación a la tercer hipótesis, en la tabla 11 se aprecia que el 60.3% de los trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo consideran que el teletrabajo es bueno y el trabajo en equipo es alto; teniendo un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.717$ (correlación alta y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que el teletrabajo influye significativamente a través del trabajo en equipo en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021. Los resultados antes presentados pueden ser apoyados por los del estudio de Aranibar (2016), en el cual se concluye que al implementar la modalidad de Teletrabajo en el ámbito de consultoría de información, inmediatamente disminuye costos no solo para el consultor sino también para los clientes, en el presente informe se ha evidenciado una disminución de costos en un porcentaje de 67% y con una disminución en transporte de s/. 200 nuevos soles. Con respecto a la productividad de los consultores ha generado un gran aumento en comparación con la modalidad convencional, de esta manera se logró evidenciar un aumento de productividad en un porcentaje de 13%. Finalmente, en relación a la factibilidad de la modalidad de Teletrabajo, es posible que se manifieste en

un porcentaje de 95% de los casos, dado esto dato en parte o en todo de las diferentes actividades que se llevan a cabo.

Para la quinta hipótesis, se tiene que en la tabla 12, el 59.5% de los trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo consideran que el teletrabajo es bueno y el clima organizacional es alto; mientras que el coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0.235$ (correlación positiva baja), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que el teletrabajo no influye significativamente a través del clima organizacional en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021. Si bien, esta hipótesis no pudo llegar a comprobarse, es factible añadir a los resultados lo encontrado por Sánchez, Montenegro y Medina (2019), quienes en su estudio encontraron que como resultado el mantener la moderna modalidad de trabajo “Teletrabajo”, obteniendo la posibilidad de crecimiento fuera la infraestructura, a través del uso de TIC, resultando totalmente favorable desde dos puntos de vista, el primero desde el aumento de la productividad y el segundo con una disminución de costos por productividad. Con respecto a la empresa textil Pepileo, se ha registrado una afección por la inestabilidad económica que se encuentra afectando a toda la nación, esto repercute en la baja de ventas y que se refleja en la reducción en la planta y en los trabajadores que proporcionan mano de obra.

Finalmente, se debe señalar que el teletrabajo era visto solo como una alternativa a la forma de trabajo tradicional, y era muy resistida por las empresas antes de la pandemia, pues se prefería que las personas asistan a sus lugares de trabajo, sin embargo, actualmente se ha producido una tendencia inversa en que las personas vuelven a practicar sus habilidades y ocupaciones desde el entorno de su domicilio; lo que se incrementó más durante la pandemia del COVID-19 en donde trabajar desde casa se convirtió en la nueva normalidad para muchas empresas y trabajadores. El uso de las TIC ha permitido que el teletrabajo, continúe creciendo, pues es una figura aplicable no solo en tiempos de pandemia, dado que al igual que el trabajo presencial se realiza de forma efectiva y considerando los supuestos comunes del contrato laboral, creando oportunidades organizativas y adaptables para la institución, reflejadas en la

reestructuración del tiempo y el escenario laboral, además mejorando la productividad de usuarios, empleadores y empleados.

El teletrabajo es un reto para las empresas, puesto que el compromiso directo incurre en el trabajador. Por esta razón, es de suma importancia tener una estructura que lo haga alcanzable y es importante que los empleados determinen hábitos de trabajo similares a los de una oficina donde la estimulación del jefe es fundamental para permanecer productivos y comprometidos. El teletrabajo es positivo en cuanto a la productividad siempre que los trabajadores remotos dispongan de los recursos y los medios apropiados, capacidades para desarrollar las acciones necesarias y la forma como se desarrolla el trabajo desde el domicilio. Por ello, para que el teletrabajo tenga un buen funcionamiento, las organizaciones se encuentran exigidas a reestructurar cada una de sus etapas y hacer que sus operaciones sean lucidas, específicas y efectivas, lo cual garantiza optimizar de esta manera el tiempo y recursos para cada actividad.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el teletrabajo influye significativamente en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021; siendo el $Rho= 0.769$ (correlación alta y positiva), y la significancia ($p < 0.01$).
2. Se identificó que el teletrabajo el teletrabajo tiene un nivel bueno según el 66.7% de los trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.
3. Se identificó que la productividad laboral tiene un nivel alto según el 80.2% de los trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.
4. Se determinó que el teletrabajo influye significativamente a través de la motivación laboral en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021; siendo el $Rho= 0.660$ (correlación positiva alta), y la significancia ($p < 0.01$).
5. Se determinó que el teletrabajo influye significativamente a través de la satisfacción laboral en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021; siendo el $Rho= 0.476$ (correlación positiva moderada), y la significancia ($p < 0.01$).
6. Se determinó que el teletrabajo influye significativamente a través de las competencias laborales en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021; siendo el $Rho= 0.833$ (correlación alta y positiva), y la significancia ($p < 0.01$).
7. Se determinó que el teletrabajo influye significativamente a través del trabajo en equipo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021; siendo el $Rho= 0.717$ (correlación alta y positiva), y la significancia ($p < 0.01$).
8. Se determinó que el teletrabajo no influye significativamente a través del clima organizacional en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021; siendo $Rho= 0.235$ (correlación positiva baja), y significancia ($p < 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente de una empresa Agroindustrial, dadas las actuales condiciones sanitarias que obligó a la empresa a realizar teletrabajo, promover reuniones frecuentes con sus trabajadores usando los medios virtuales disponibles para generar una mayor conexión y comunicación con el trabajador de modo que se fortalezca la identidad corporativa, dado que el aislamiento y la distancia puede generar desmotivación y pérdida de identificación.
2. Se sugiere al gerente realizar una transformación digital en la empresa, mejorando los medios y recursos tecnológicos y poniéndolos al alcance de los trabajadores, de la misma forma mejorar la conectividad digital de modo que puedan realizar sus labores con rapidez y eficiencia, capacitándolos a su vez en el uso y manejo de las herramientas tecnológicas.
3. Se recomienda al gerente, implementar una herramienta de control horario que posibilite conocer la cantidad de tiempo que pasa cada empleado realizando sus tareas, definiendo a su vez, los momentos de descanso y desconexión, esto redundará en un incremento de la productividad, el rendimiento laboral y permitirá al trabajador organizar y distribuir su tiempo de mejor manera.
4. Se recomienda al gerente la implementación de políticas conducentes a incrementar las capacidades de autorregulación del empleado potenciando su percepción de autoeficacia, para ello es preciso establecer objetivos de desempeño y estrategias de capacitación que le permitan realizar un trabajo eficiente sin necesidad de supervisión y control permanente.
5. Evaluar la continuidad del teletrabajo en ciertas áreas de la empresa luego del término de la pandemia, trasladando a esta modalidad principalmente a aquellas personas que posean algún tipo de discapacidad o que tengan carga familiar que les dificulte el trabajo presencial, permitiéndoles de esta forma mayor flexibilidad laboral y compromiso con la empresa.
6. A los teletrabajadores, se les recomienda delimitar y diseñar con esmero un espacio de sus domicilios destinado a su oficina o área de trabajo separado de su ámbito familiar, la misma que deberá estar adecuada de modo que permita realizar el trabajo de forma cómoda, sin ruidos o intromisiones; puesto que un espacio bien implementado incide en la productividad laboral.

REFERENCIAS

- Acevedo, D., Alegría, C. y Cortegana, M. (2016). *Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016*. [Tesis de pregrado], Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Acosta, A. (2018). *Teletrabajo y percepción de la productividad: un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia*. [Tesis de Maestría], Universidad de Antioquia.
- Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (16 de julio de 2002). Firmado en Bruselas, por los interlocutores sociales europeos CES (Confederación Europea de Sindicatos), UNICE/UEAPME (Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, ahora Bussines Europe), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el CEEP (Centro Europeo de la Empresa Pública), incluyendo representantes del comité de enlace CEC/Eurocuadros.
- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. En Berkowitz, L. (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 267-296). Academic Press
- Agudo, M. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información* 4, p. 172-187.
- Allen, T., Golden, T. y Shockley, K. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological science in the public interest*, 16(2), 40-68. Disponible en <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Alva, Z. y Juárez, M. (2014). *Relación entre el nivel de Satisfacción laboral y el nivel de Productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S. A del distrito de Trujillo-2014*. [Tesis de pregrado]. Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.

- Álvarez, H. (1995). *Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante*. Universidad del Valle.
- Araníbar, A. (2016). *Mejoramiento de la productividad y minimización de costos de la consultoría informática mediante el modelo de teletrabajo*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Bahamondes, M. y Bahamondes, R. (2020). Impacto económico laboral de la implementación del teletrabajo: Una visión prospectiva post coyuntura sanitaria 2020. *Iberoamerican Business Journal*. Vol 4 N° 2 | enero, pp. 66-92. DOI: <http://dx.doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol4.2.11045>
- Bastidas, J, Jiménez, L. y Vanegas, P. (2019). *Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto de Colombia LTDA*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Beltrán, A. y Sánchez, L. (2002). *Las relaciones laborales virtuales: el teletrabajo*. [Tesis de grado, Facultad de Ciencias Jurídicas], Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.
- Bloom, N. y Roberts, J. (2015). A working from home experiment shows high performers like it better. *Harvard Business Review*. Disponible en <https://hbr.org/2015/01/a-workingfrom-home-experiment-shows-high-performers-like-it-better>
- Céspedes, N., Lavado, P., y Ramírez, N., (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias*. (1ª. ed.). Universidad del Pacífico. Perú.
- Chávez, N (2007). *Introducción a la investigación educativa*. Editorial La Columna.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill.
- Cívicos, A. y Hernández, M. (2007). Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la investigación en trabajo social. *Revista Acciones e investigaciones sociales*, 23, 25-55.

- Cortese, A. (2009). Trabajo en equipo: descubriendo el talento colectivo. Disponible en http://jvegadonoso.blogspot.com/2009/11/trabajo-en-equipo-descubriendo-el_06.html
- Cummings, L. y Schwab, D. (1985). *Recursos Humanos: Desempeño y Evaluación*. Trillas.
- Daniels, K., Lamond, D. y Standen, P. (2001). Teleworking: Frameworks for Organizational Re-search, *Journal of Management Studies*, vol. 38, núm. 8, pp. 1151-1185
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill.
- Di Martino, V. (2004). El teletrabajo en América Latina y el Caribe. IDRC. Disponible en http://cendoc.esan.edu.pe/fulltext/e-documents/idrc/telework_latinamerica.pdf
- Eisenhardt, K. (1988). Agency -and Institutional Theory Explanation: The Case of Retail Sales Com-pensation, *Academy of Management Journal*, vol.31, núm. 3, pp. 488-511.
- FG Arias (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* 6ta Edición. Editorial Episteme.
- Florez, M. (1995). Outsourcing y teletrabajo: Consideraciones jurídico laborales sobre nuevos sistemas de organización de trabajo. *REDT*. N° 71. 1995, p. 413.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzal Tenango* [Tesis de posgrado]. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Galván, M. (2017). Motivación laboral. Vol. 4 Núm. 7 (2017): *Logos Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 2*

- García, E. (2020). Desempeño del teletrabajador en el sector construcción en tiempos de Covid – 19. 593 *Digital Publisher CEIT*, 5(5-1), 312-324. Disponible en <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.356>
- García, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico* (Primera ed.). España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte - Área de Educación.
- Gooderham, P., Nordhaug, O. y Ringdal, K. (1999). Institutional and Rational Determinants of Organizational Practices: Human Resource Management in European Firms, *Administrative Science Quarterly*, vol. 44, pp. 507-531.
- Gutiérrez, P. (2020). El teletrabajo como estrategia empresarial sostenible en una empresa de servicios de consultoría. *RISTI - Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Información*, N.º E31.
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). McGraw-Hill.
- Huws, U., Karte, W. y Robinson, S. (1990). *Telework: Towards the Elusive Office*. Chichester, UK: Wiley.
- Líderes (22 de marzo de 2019). El sistema tiene beneficios como mayor motivación del trabajador y más productividad. En Ecuador hay 9 000 personas que trabajan desde casa. Cada vez más empresas aplican el teletrabajo, pág. 1. Disponible en <https://www.revistalideres.ec/lideres/empresas-teletrabajo-ecuador-talentohumano.html>
- Llamosas, A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación* (Primera ed.). Dykinson S.L.
- Martínez, A., Pérez, M., De Luis, P. y Vela, M. (2006). Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, (29), 229-262.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Princeton: Van Nostrand Reinhold.

- Meyer, J. y Rowan, B. (1977). Institutional Organization. Formal Structure as Mith and Ceremony, *American Journal of Sociology*; vol. 83, núm. 2, pp. 340-363.
- Molina, O., Godino, A. y Molina, A. (2021). El control del teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 7 | pp. 57-70. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.93>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e Instrumentos*. Magisterio.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232.
- Parella, S. y Martins, F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 3era edición. FEDUPEL.
- Peñaloza, J. (2012). *Teletrabajo: reto de las nuevas organizaciones*. Dictamen Libre, (10/11), 30–34. Disponible en <https://bit.ly/2SjQoRC>
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C. y Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *RECIMUNDO*, VOL. 4 N° 1, p. 326-335. DOI: [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)
- Pérez, C. y Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, (15).
- Peteraf, M. (1993). The Cornerstones of Competitive Advantage: A Resource-based View, *Strategic Management Journal*, vol. 14, núm. 3, pp. 179-191.
- Powell, T. y Dent-Micallef, A. (1997). Information technology as competitive advantage: the role of human, business and technology resources, *Strategic Management Journal*, vol. 18, num. 5, pp. 375-405.
- Quiñones, C. (2020). *Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú*. [Tesis de Maestría], Universidad Científica del Sur.

- Ramírez, J., Quinde, L., Alarcón, R. y Veja, C. (2021). Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior. *Revista Scientific*, 6(20), 130-151. Disponible en <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.7.130-151>
- Rapoza, K. (2013). One in five Americans work from home, numbers seen rising over 60%. *Forbes*. Disponible en <https://www.forbes.com/sites/kenrapoza/2013/02/18/one-in-fiveamericans-work-from-home-numbers-seen-rising-over-60/#4ee193b125c1>
- Reaney, P. (2012). About 20 percent of global workers telecommute: poll. *Huffingtonpost*. Disponible en https://www.huffingtonpost.com/2012/01/24/workerstelecommute_n_1228004.html
- Reyes, L. (2014). *El teletrabajo: los beneficios de una forma de organización laboral moderna*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2000). *Cuadernos de administración*. Prentice-Hall.
- Rodríguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta laboral*, 13(1).
- Rojas, R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito*. [Tesis de Maestría], Universidad Andina Simón Bolívar.
- Saito, F. (2020). *Teletrabajo: una forma de mantener la productividad laboral*. Diario Gestión.
- Sánchez, G., Montenegro, A. y Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital publisher*, Año 4 / N°. 5-1 /Edición especial – Septiembre.
- Sanguineti, W. (2002). *Teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*. Informe realizado para el Proyecto Europeo sobre Teletrabajo, desarrollado por la Inspección de

Trabajo y Seguridad Social de España bajo la dirección de D. Ángel Luis Sánchez Iglesias.

Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. Limusa.

Toala, S. Álvarez, D. Osejos, A. Quiñones, M. Soledispa, S. Pionce, A. Caicedo, C. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones: Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos*. (1ª. ed.). Ecuador: Área de innovación y desarrollo, S.L.

Ulate, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Tecnología en Marcha*, Vol. 33, especial Movilidad estudiantil.

Van Der, E. (2005) *Gestión y gerencias empresariales*. Eco ediciones.

Wright, P., Dunford, B. y Snell, S. (2001). Human resources and the resource based view of the firm. *Journal of management*, vol. 27, pp. 701-721.

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Teletrabajo	El teletrabajo es aquél que se ejecuta desde el domicilio del trabajador o desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad (Sanguinetti, 2002).	La variable se operacionalizó en 5 dimensiones: mejora en la economía, reducción del estrés laboral, motivación y satisfacción, conciliación de vida laboral y familiar y formación en TIC; esto permitió determinar si el teletrabajo influye en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021. Para medirla se aplicó un cuestionario de 25 preguntas de tipo cerrado usando para su puntuación la escala de Likert.	MEJORA EN LA ECONOMÍA	Ahorro de dinero Costo de alimentación Infraestructuras y logística Gastos extras Mayores ingresos	Intervalo - Likert Bueno Regular Malo
			REDUCCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL	Entorno de trabajo Calidad de vida Desconexión digital Aislamiento Enfermedades cardiovasculares	
			MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN	Retención del talento Distribución del tiempo Mayor autonomía Accesibilidad Niveles de autoestima	
			CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Flexibilidad horaria Rendimiento Respeto de espacio laboral Necesidades familiares Actividades personales	
			FORMACIÓN EN TIC	Equipos y conectividad Herramientas de comunicación Actualización en tic Cuidado de equipos Capacitación periódica	
Nota: Elaboración Propia					

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente: Productividad laboral	<p>La productividad laboral es un indicador donde se puede ver lo eficiente que son las personas elaborando un bien o un servicio, de lo anterior podemos decir que las personas son el recurso más significativo que tiene una empresa dado que tiene una alta participación en las actividades de la organización. Entonces el nivel de productividad que se da en una empresa, se posiciona de acuerdo al clima laboral que se esté presentando en la organización, también influye mucho como es empleado el tiempo de trabajo y de qué manera se están utilizando los recursos (Bastidas, et al., 2019).</p>	<p>La variable se operacionalizó en 5 dimensiones: motivación laboral, satisfacción laboral, competencias laborales, trabajo en equipo y clima organizacional; esto permitió determinar si el teletrabajo influye en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021. Para medirla se aplicó un cuestionario de 25 preguntas de tipo cerrado usando para su puntuación la escala de Likert.</p>	MOTIVACIÓN LABORAL	Desarrollo de habilidades Asuntos laborales Entusiasmo Lugar de trabajo Remuneración acorde	Intervalo - Likert Alta Media Baja
			SATISFACCIÓN LABORAL	Cargas de trabajo Vida cotidiana Valoración del esfuerzo Reconocimiento Oportunidades de ascenso	
			COMPETENCIAS LABORALES	Tareas ambiciosas Desarrollo de competencias Conocimientos adecuados Cursos de capacitación Aportes técnicos	
			TRABAJO EN EQUIPO	Grado de comunicación Comunicación asertiva Aporte esperado Conocimientos laborales Priorización de intereses	
			CLIMA ORGANIZACIONAL	Conjunto de valores Calidad de vida Supervisión constante Métodos de comunicación Funciones definidas	
Nota: Elaboración Propia					

Anexo 2

Matriz de consistencia de la investigación

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
General:	General:	General:	Tipo de investigación:
¿En qué medida el teletrabajo influye en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021?	Determinar si el teletrabajo influye en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	El teletrabajo influye significativamente en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	Aplicada
Antecedentes	Específicos	Específicas	Enfoque:
Acosta (2018)	Identificar los niveles del teletrabajo en una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	El teletrabajo influye significativamente a través de la motivación laboral en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	Cuantitativo
Rojas (2016)	Identificar los niveles la productividad laboral en una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	El teletrabajo influye significativamente a través de la satisfacción laboral en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	Diseño de investigación:
Ulate (2020)	Determinar si el teletrabajo influye a través de la motivación laboral en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	El teletrabajo influye significativamente a través de las competencias laborales en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	No experimental transversal correlacional causal
Sánchez, Montenegro y Medina (2019)	Determinar si el teletrabajo influye a través de la satisfacción laboral en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	El teletrabajo influye significativamente a través del trabajo en equipo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	
Quiñones (2020)	Determinar si el teletrabajo influye a través de las competencias laborales en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	El teletrabajo influye significativamente a través del clima organizacional en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	Población: trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.
García (2020)	Determinar si el teletrabajo influye a través del trabajo en equipo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	El teletrabajo influye significativamente a través de la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	Muestra: 126 trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.
Gutiérrez (2020)	Determinar si el teletrabajo influye a través del clima organizacional en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	El teletrabajo influye significativamente a través de la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	Muestreo: Muestreo probabilístico aleatorio simple
Acevedo, Alegría y Cortegana (2016)	Determinar si el teletrabajo influye a través del clima organizacional en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	El teletrabajo influye significativamente a través de la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	Técnicas: Encuestas
Araníbar (2016)	Determinar si el teletrabajo influye a través del clima organizacional en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	El teletrabajo influye significativamente a través de la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.	Instrumentos: Cuestionario para medir el teletrabajo
Teorías			Cuestionario para medir la productividad laboral
Teoría de la agencia			Validez: juicio de 3 expertos
Teoría institucional			Confiabilidad: Alfa de Cronbach buena para ambos instrumentos.
Teoría de los recursos			
Teoría de necesidad de logro			
La teoría de la equidad			

Anexo 3

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE TELETRABAJO

1. Nombre:

Cuestionario para medir el teletrabajo

2. Autor:

Br. Víctor Huamán Murichi

3. Ámbito de aplicación:

Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021

4. Finalidad:

Medir los niveles del teletrabajo el teletrabajo en una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

5. Usuarios:

Trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.

6. Forma de aplicación:

Individual (vía medios electrónicos)

7. Duración:

20 minutos.

8. Modo de aplicación:

El presente instrumento de evaluación está estructurado en 25 ítems, agrupados en las cinco dimensiones del teletrabajo y su escala es de cero, uno, dos, tres y cuatro puntos por cada ítem.

Los trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021 deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.

El tiempo de la aplicación del cuestionario es de aproximadamente de 20 minutos y los materiales que utilizó son un bolígrafo o lápiz.

9. Puntuación:

La puntuación se distribuye en tres niveles:

Intervalos	Niveles
Malo	0-33
Regular	34-67
Bueno	68-100

10. Escala valorativa

Siempre (4)

Casi siempre (3)

A veces (2)

Casi nunca (1)

Nunca (0)

11. Validez:

En esta investigación la validación fue de contenido, esta se ejecutó mediante el juicio de 3 expertos en el área, siendo consultados previa a la aplicación de los instrumentos para su correspondiente conformidad. Luego de revisado los instrumentos por los expertos, estos obtuvieron la aprobación para proceder a su aplicación.

12. Confiabilidad:

En esta investigación, la confiabilidad fue realizada en el Programa Estadístico para Ciencias Sociales SPSS V26 con la prueba estadística Alfa de Cronbach, los datos se obtuvieron de una muestra piloto de 20 trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.

En el cuestionario para medir el teletrabajo, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.795, considerándose este un nivel de confiabilidad muy aceptable.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

1. Nombre:

Cuestionario para medir la productividad laboral

2. Autor:

Br. Víctor Huamán Murichi

3. Ámbito de aplicación:

Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021

4. Finalidad:

Medir los niveles la productividad laboral en una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

5. Usuarios:

Trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.

6. Forma de aplicación:

Individual (vía medios electrónicos)

7. Duración:

20 minutos.

8. Modo de aplicación:

El presente instrumento de evaluación está estructurado en 25 ítems, agrupados en las cinco dimensiones del teletrabajo y su escala es de cero, uno, dos, tres y cuatro puntos por cada ítem.

Los trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021 deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.

El tiempo de la aplicación del cuestionario es de aproximadamente de 20 minutos y los materiales que utilizó son un bolígrafo o lápiz.

9. Puntuación:

La puntuación se distribuye en tres niveles:

Intervalos	Niveles
Baja	0-33
Media	34-67
Alta	68-100

10. Escala valorativa

Siempre (4)

Casi siempre (3)

A veces (2)

Casi nunca (1)

Nunca (0)

11. Validez:

En esta investigación la validación fue de contenido, esta se ejecutó mediante el juicio de 3 expertos en el área, siendo consultados previa a la aplicación de los instrumentos para su correspondiente conformidad. Luego de revisado los instrumentos por los expertos, estos obtuvieron la aprobación para proceder a su aplicación.

12. Confiabilidad:

En esta investigación, la confiabilidad fue realizada en el Programa Estadístico para Ciencias Sociales SPSS V26 con la prueba estadística Alfa de Cronbach, los datos se obtuvieron de una muestra piloto de 20 trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.

En el cuestionario para medir la productividad laboral, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.787, considerándose este un nivel de confiabilidad muy aceptable.

Anexo 4

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TELETRABAJO

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar si el teletrabajo influye en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES: Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

SIEMPRE.....4
CASI SIEMPRE.....3
A VECES.....2
CASI NUNCA.....1
NUNCA.....0

VARIABLE INDEPENDIENTE						
TELETRABAJO		ESCALA DE MEDICIÓN				
ESCALA DE MEDICIÓN		0	1	2	3	4
MEJORA EN LA ECONOMÍA						
1	Considera que el no tener que trasladarse a su centro de trabajo le permite ahorrar dinero					
2	Teletrabajar te permite un importante ahorro en cuanto al costo de alimentación y vestimenta					
3	El teletrabajo supone un ahorro evidente para la empresa en infraestructuras, suministros y logística					
4	Al teletrabajar se evitan gastos extras como los de las comidas fuera de casa					
5	Consideras que el teletrabajo te permite obtener mayores ingresos por tu trabajo					
REDUCCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL						
6	Se ha adaptado con facilidad y rápidamente a su nuevo entorno de trabajo					
7	Considera que el teletrabajo mejora la calidad de vida de los trabajadores					
8	La empresa garantiza el derecho a la desconexión digital y le permite tener tiempo de ocio					
9	Contacta con sus compañeros para evitar el aislamiento y facilitar el trabajo en equipo					
10	Considera que el teletrabajo reduce la aparición de enfermedades cardiovasculares o musculoesqueléticas					
MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN						

11	El teletrabajo permite a la empresa la captación o retención del talento					
12	Distribuyes adecuadamente tu tiempo para cumplir con tus objetivos semanales o diarios					
13	Consideras que tienes mayor autonomía para desempeñar las diferentes tareas que se te asignan					
14	Considera que el teletrabajo facilita la accesibilidad de personas con discapacidad a puestos de trabajo					
15	Considera que el teletrabajo aumenta los niveles de autoestima y confianza de los empleados					
CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR						
16	Considera que la flexibilidad horaria del teletrabajo le permite conciliar su vida familiar y profesional					
17	El rendimiento de un teletrabajador aumenta al tener un mejor balance entre su vida personal y laboral					
18	Las personas con las que convives respetan tu espacio laboral					
19	Teletrabajar te permite tener un mayor espacio para proyectos personales o necesidades familiares					
20	Con el teletrabajo , el tiempo utilizado en transporte desde el hogar al trabajo y viceversa puede ser utilizado para otras actividades personales					
FORMACIÓN EN TIC						
21	El equipo con que cuenta para trabajar así como la conectividad le permiten realizar normalmente sus tareas					
22	Tiene acceso a herramientas de comunicación tanto empresariales como de uso público					
23	Te encuentras actualizado en el adecuado uso de herramientas ofimáticas, software y aplicaciones					
24	Bloqueas y apagas los equipos en los que realizas tu trabajo cuando dejas de utilizarlos					
25	La empresa capacita periódicamente a sus trabajadores en el uso de entornos virtuales					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar si el teletrabajo influye en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES: Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

SIEMPRE.....4
CASI SIEMPRE.....3
A VECES.....2
CASI NUNCA.....1
NUNCA.....0

VARIABLE DEPENDIENTE						
PRODUCTIVIDAD LABORAL		ESCALA DE MEDICIÓN				
ESCALA DE MEDICIÓN		0	1	2	3	4
MOTIVACIÓN LABORAL						
1	El cargo que ocupa le permite desarrollar completamente sus habilidades					
2	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión					
3	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo					
4	Se siente motivado con la labor que realiza en su lugar de trabajo					
5	Considera usted que la remuneración que percibe es acorde con sus funciones					
SATISFACCIÓN LABORAL						
6	Está satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo					
7	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana					
8	Considera usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo					
9	Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento					

10	La empresa valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso					
COMPETENCIAS LABORALES						
11	Su jefe reta constantemente su talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica					
12	La empresa desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita					
13	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa					
14	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación					
15	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la empresa					
TRABAJO EN EQUIPO						
16	Está satisfecho con el grado de comunicación que existe en su empresa dado que facilita el logro de los resultados					
17	La comunicación e interacción con sus compañeros de trabajo es asertiva y le brinda soporte					
18	Considera que ha aportado lo que se espera de usted en los equipos de trabajo en que ha participado en su empresa					
19	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros					
20	Prioriza las necesidades e intereses del equipo por encima de los intereses personales					
CLIMA ORGANIZACIONAL						
21	En la empresa existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que como se conducen los empleados					
22	Considera que la empresa se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal					
23	La empresa aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas					
24	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución					
25	Sus funciones y responsabilidades están claramente definidas					

Anexo 5

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable Teletrabajo

Nº	ÍTEM	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
MEJORA EN LA ECONOMÍA			
1	Considera que el no tener que trasladarse a su centro de trabajo le permite ahorrar dinero	,705	,748
2	Teletrabajar te permite un importante ahorro en cuanto al costo de alimentación y vestimenta	,710	,740
3	El teletrabajo supone un ahorro evidente para la empresa en infraestructuras, suministros y logística	,405	,825
4	Al teletrabajar se evitan gastos extras como los de las comidas fuera de casa	,607	,793
5	Consideras que el teletrabajo te permite obtener mayores ingresos por tu trabajo	,670	,763
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,812$ La fiabilidad se considera como BUENO			
REDUCCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL			
6	Se ha adaptado con facilidad y rápidamente a su nuevo entorno de trabajo	,526	,739
7	Considera que el teletrabajo mejora la calidad de vida de los trabajadores	,673	,687
8	La empresa garantiza el derecho a la desconexión digital y le permite tener tiempo de ocio	,507	,745
9	Contacta con sus compañeros para evitar el aislamiento y facilitar el trabajo en equipo	,771	,643
10	Considera que el teletrabajo reduce la aparición de enfermedades cardiovasculares o musculoesqueléticas	,290	,813
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,773$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN			
11	El teletrabajo permite a la empresa la captación o retención del talento	,819	,840
12	Distribuyes adecuadamente tu tiempo para cumplir con tus objetivos semanales o diarios	,815	,840
13	Consideras que tienes mayor autonomía para desempeñar las diferentes tareas que se te asignan	,616	,888
14	Considera que el teletrabajo facilita la accesibilidad de personas con discapacidad a puestos de trabajo	,653	,895
15	Considera que el teletrabajo aumenta los niveles de autoestima y confianza de los empleados	,822	,842
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,886$ La fiabilidad se considera como BUENO			
CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR			

16	Considera que la flexibilidad horaria del teletrabajo le permite conciliar su vida familiar y profesional	,256	,769
17	El rendimiento de un tele trabajador aumenta al tener un mejor balance entre su vida personal y laboral	,910	,579
18	Las personas con las que convives respetan tu espacio laboral	,729	,616
19	Teletrabajar te permite tener un mayor espacio para proyectos personales o necesidades familiares	,452	,744
20	Con el teletrabajo , el tiempo utilizado en transporte desde el hogar al trabajo y viceversa puede ser utilizado para otras actividades personales	,380	,749
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,742$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
FORMACIÓN EN TIC			
21	El equipo con que cuenta para trabajar así como la conectividad le permiten realizar normalmente sus tareas	,321	,779
22	Tiene acceso a herramientas de comunicación tanto empresariales como de uso público	,904	,621
23	Te encuentras actualizado en el adecuado uso de herramientas ofimáticas, software y aplicaciones	,726	,655
24	Bloqueas y apagas los equipos en los que realizas tu trabajo cuando dejas de utilizarlos	,488	,762
25	La empresa capacita periódicamente a sus trabajadores en el uso de entornos virtuales	,420	,763
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,762$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable Productividad laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
MOTIVACIÓN LABORAL			
1	El cargo que ocupa le permite desarrollar completamente sus habilidades	,813	,636
2	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión	,441	,803
3	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo	,754	,714
4	Se siente motivado con la labor que realiza en su lugar de trabajo	,349	,798
5	Considera usted que la remuneración que percibe es acorde con sus funciones	,613	,723
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,781$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
SATISFACCIÓN LABORAL			
6	Está satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo	,572	,741
7	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana	,775	,658
8	Considera usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo	,735	,689
9	Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento	,499	,762
10	La empresa valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso	,251	,820
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,784$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
COMPETENCIAS LABORALES			
11	Su jefe reta constantemente su talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica	,868	,714
12	La empresa desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita	,500	,857
13	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa	,821	,782
14	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación	,474	,833
15	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la empresa	,706	,773
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,829$ La fiabilidad se considera como BUENO			
TRABAJO EN EQUIPO			

16	Está satisfecho con el grado de comunicación que existe en su empresa ya que facilita el logro de los resultados	,469	,671
17	La comunicación e interacción con sus compañeros de trabajo es asertiva y le brinda soporte	,374	,706
18	Considera que ha aportado lo que se espera de usted en los equipos de trabajo en que ha participado en su empresa	,433	,687
19	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	,571	,633
20	Prioriza las necesidades e intereses del equipo por encima de los intereses personales	,561	,629
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,715$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
CLIMA ORGANIZACIONAL			
21	En la empresa existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que como se conducen los empleados	,620	,799
22	Considera que la empresa se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal	,806	,736
23	La empresa aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas	,722	,769
24	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución	,591	,805
25	Sus funciones y responsabilidades están claramente definidas	,436	,840
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,828$ La fiabilidad se considera como BUENO			

ANEXO 6

Validación por juicio de expertos

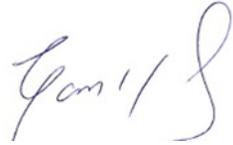
TÍTULO DE LA TESIS: Influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

VARIA BLE	DIMENSI ÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN											OBSERVACION ES Y/O RECOMENDACIONES		
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
TELETRABAJO	MEJORA EN LA ECONOMÍA	Ahorro de dinero	Considera que el no tener que trasladarse a su centro de trabajo le permite ahorrar dinero						x		x		x		x		
		Costo de alimentación	Teletrabajar te permite un importante ahorro en cuanto al costo de alimentación y vestimenta						x		x		x		x		
		Infraestructuras y logística	El teletrabajo supone un ahorro evidente para la empresa en infraestructuras, suministros y logística						x		x		x		x		

		Gastos extras	Al teletrabajar se evitan gastos extras como los de las comidas fuera de casa						X		x		x				
		Mayores ingresos	Consideras que el teletrabajo te permite obtener mayores ingresos por tu trabajo						X		x		x		x		
	REDUCCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL	Entorno de trabajo	Se ha adaptado con facilidad y rápidamente a su nuevo entorno de trabajo							X		x		x		x	
		Calidad de vida	Considera que el teletrabajo mejora la calidad de vida de los trabajadores							X		x		x		x	
		Desconexión digital	La empresa garantiza el derecho a la desconexión digital y le permite tener tiempo de ocio							X		x		x		x	
		Aislamiento	Contacta con sus compañeros para evitar el aislamiento y facilitar el trabajo en equipo							X		x		x		x	
		Enfermedades cardiovasculares	Considera que el teletrabajo reduce la aparición de enfermedades cardiovasculares o musculoesqueléticas							X		x		x		x	
	MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN	Retención del talento	El teletrabajo permite a la empresa la captación o retención del talento							x		x		x		x	
		Distribución del tiempo	Distribuyes adecuadamente tu tiempo para cumplir con tus objetivos semanales o diarios							X		x		x		x	
		Mayor autonomía	Consideras que tienes mayor autonomía para desempeñar las diferentes tareas que se te asignan							X		x		x		x	

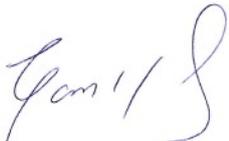
		Accesibilidad	Considera que el teletrabajo facilita la accesibilidad de personas con discapacidad a puestos de trabajo						X		X		X				
		Niveles de autoestima	Considera que el teletrabajo aumenta los niveles de autoestima y confianza de los empleados						X		X		X		X		
	CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Flexibilidad horaria	Considera que la flexibilidad horaria del teletrabajo le permite conciliar su vida familiar y profesional							X		X		X		X	
		Rendimiento	El rendimiento de un teletrabajador aumenta al tener un mejor balance entre su vida personal y laboral							X		X		X		X	
		Respeto de espacio laboral	Las personas con las que convives respetan tu espacio laboral							X		X		X		X	
		Necesidades familiares	Teletrabajar te permite tener un mayor espacio para proyectos personales o necesidades familiares							X		X		X		X	
		Actividades personales	Con el teletrabajo , el tiempo utilizado en transporte desde el hogar al trabajo y viceversa puede ser utilizado para otras actividades personales							X		X		X		X	
	FORMACIÓN EN TIC	Equipos y conectividad	El equipo con que cuenta para trabajar así como la conectividad le permiten realizar normalmente sus tareas							X		X		X		X	
		Herramientas de comunicación	Tiene acceso a herramientas de comunicación tanto empresariales como de uso público							X		X		X		X	

		Actualización en tic	Te encuentras actualizado en el adecuado uso de herramientas ofimáticas, software y aplicaciones							x		x		x		x	
		Cuidado de equipos	Bloqueas y apagas los equipos en los que realizas tu trabajo cuando dejas de utilizarlos							X		x		x		x	
		Capacitación periódica	La empresa capacita periódicamente a sus trabajadores en el uso de entornos virtuales							X		x		x		x	



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el teletrabajo		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles del teletrabajo el teletrabajo en una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Carol Marisela Frontado Quiroz	DNI N°	18161896
Título Profesional	Ingeniera de Computación y Sistemas	Celular	959732636
Dirección Domiciliaria	Fray Luis de León N° 105 san Borja - Lima		
Grado Académico	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma		Lugar y Fecha	30.06.2021

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	MOTIVACIÓN LABORAL	Desarrollo de habilidades	El cargo que ocupa le permite desarrollar completamente sus habilidades						X		x		x		x		
		Asuntos laborales	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión						X		x		x		x		
		Entusiasmo	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo						X		x		x		x		
		Lugar de trabajo	Se siente motivado con la labor que realiza en su lugar de trabajo						X		x		x		x		
		Remuneración acorde	Considera usted que la remuneración que percibe es acorde con sus funciones						X		x		x		x		
	SATISFACCIÓN LABORAL	Cargas de trabajo	Está satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo						X		x		x		x		
		Vida cotidiana	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana						X		x		x		x		
		Valoración del esfuerzo	Considera usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo						X		x		x		x		

		Reconocimiento	Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento															
		Oportunidades de ascenso	La empresa valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso						X		x		x		x			
	COMPETENCIAS LABORALES	Tareas ambiciosas	Su jefe reta constantemente su talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica							X		x		x		x		
		Desarrollo de competencias	La empresa desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita							X		x		x		x		
		Conocimientos adecuados	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa							X		x		x		x		
		Cursos de capacitación	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación							X		x		x		x		
		Aportes técnicos	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la empresa							X		x		x		x		
	TRABAJO EN EQUIPO	Grado de comunicación	Está satisfecho con el grado de comunicación que existe en su empresa dado que facilita el logro de los resultados							X		x		x		x		
		Comunicación asertiva	La comunicación e interacción con sus compañeros de trabajo es asertiva y le brinda soporte							X		x		x		x		
		Aporte esperado	Considera que ha aportado lo que se espera de usted en los equipos de trabajo en que ha participado en su empresa							X		x		x		x		

		Conocimientos laborales	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros						X		x		x			
		Priorización de intereses	Prioriza las necesidades e intereses del equipo por encima de los intereses personales						X		x		x			
CLIMA ORGANIZACIONAL		Conjunto de valores	En la empresa existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que como se conducen los empleados						X		x		x			
		Calidad de vida	Considera que la empresa se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal						X		x		x			
		Supervisión constante	La empresa aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas						X		x		x			
		Métodos de comunicación	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución						X		x		x			
		Funciones definidas	Sus funciones y responsabilidades están claramente definidas						X		x		x			

Gómez

NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la productividad laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles la productividad laboral en una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Carol Marisela Frontado Quiroz	DNI N°	18161896
Título Profesional	Ingeniera de Computación y Sistemas	Celular	959732636
Dirección Domiciliaria	Fray Luis de León N° 105 san Borja - Lima		
Grado Académico	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma		Lugar y Fecha	30.06.2021

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN											OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
TELETRABAJO	MEJORA EN LA ECONOMÍA	Ahorro de dinero	Considera que el no tener que trasladarse a su centro de trabajo le permite ahorrar dinero						x		x		x		x			
		Costo de alimentación	Teletrabajar te permite un importante ahorro en cuanto al costo de alimentación y vestimenta						x		x		x		x			
		Infraestructuras y logística	El teletrabajo supone un ahorro evidente para la empresa en infraestructuras, suministros y logística						x		x		x		x			
		Gastos extras	Al teletrabajar se evitan gastos extras como los de las comidas fuera de casa						X		x		x		x			

		Mayores ingresos	Consideras que el teletrabajo te permite obtener mayores ingresos por tu trabajo							X		x		x			
	REDUCCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL	Entorno de trabajo	Se ha adaptado con facilidad y rápidamente a su nuevo entorno de trabajo							X		x		x			
		Calidad de vida	Considera que el teletrabajo mejora la calidad de vida de los trabajadores							X		x		x			
		Desconexión digital	La empresa garantiza el derecho a la desconexión digital y le permite tener tiempo de ocio							X		x		x			
		Aislamiento	Contacta con sus compañeros para evitar el aislamiento y facilitar el trabajo en equipo							X		x		x			
		Enfermedades cardiovasculares	Considera que el teletrabajo reduce la aparición de enfermedades cardiovasculares o musculoesqueléticas							X		x		x			
		MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN	Retención del talento	El teletrabajo permite a la empresa la captación o retención del talento							x		x		x		
	Distribución del tiempo		Distribuyes adecuadamente tu tiempo para cumplir con tus objetivos semanales o diarios							X		x		x			
	Mayor autonomía		Consideras que tienes mayor autonomía para desempeñar las diferentes tareas que se te asignan							X		x		x			

		Accesibilidad	Considera que el teletrabajo facilita la accesibilidad de personas con discapacidad a puestos de trabajo						X		X		X				
		Niveles de autoestima	Considera que el teletrabajo aumenta los niveles de autoestima y confianza de los empleados						X		X		X		X		
	CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Flexibilidad horaria	Considera que la flexibilidad horaria del teletrabajo le permite conciliar su vida familiar y profesional							X		X		X		X	
		Rendimiento	El rendimiento de un teletrabajador aumenta al tener un mejor balance entre su vida personal y laboral							X		X		X		X	
		Respeto de espacio laboral	Las personas con las que convives respetan tu espacio laboral							X		X		X		X	
		Necesidades familiares	Teletrabajar te permite tener un mayor espacio para proyectos personales o necesidades familiares							X		X		X		X	
		Actividades personales	Con el teletrabajo , el tiempo utilizado en transporte desde el hogar al trabajo y viceversa puede ser utilizado para otras actividades personales							X		X		X		X	
	FORMACIÓN EN TIC	Equipos y conectividad	El equipo con que cuenta para trabajar así como la conectividad le permiten realizar normalmente sus tareas							X		X		X		X	
		Herramientas de comunicación	Tiene acceso a herramientas de comunicación tanto empresariales como de uso público							X		X		X		X	

		Actualización en tic	Te encuentras actualizado en el adecuado uso de herramientas ofimáticas, software y aplicaciones							x		x		x		x	
		Cuidado de equipos	Bloqueas y apagas los equipos en los que realizas tu trabajo cuando dejas de utilizarlos							X		x		x		x	
		Capacitación periódica	La empresa capacita periódicamente a sus trabajadores en el uso de entornos virtuales							X		x		x		x	



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el teletrabajo		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles del teletrabajo el teletrabajo en una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Carlos Alberto Noriega Ángeles	DNI N°	18173945
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	Felipe Pinglo N° 650 Urb. Primavera – Trujillo – Trujillo		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma		Lugar y Fecha	24-06-2021

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	MOTIVACIÓN LABORAL	Desarrollo de habilidades	El cargo que ocupa le permite desarrollar completamente sus habilidades						X		x		X		x		
		Asuntos laborales	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión						X		x		X		x		
		Entusiasmo	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo						X		x		X		x		
		Lugar de trabajo	Se siente motivado con la labor que realiza en su lugar de trabajo						X		x		X		x		
		Remuneración acorde	Considera usted que la remuneración que percibe es acorde con sus funciones						X		x		X		x		
	SATISFACCIÓN LABORAL	Cargas de trabajo	Está satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo						X		x		X		x		
		Vida cotidiana	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana						X		x		X		x		
		Valoración del esfuerzo	Considera usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo						X		x		X		x		

		Reconocimiento	Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento															
		Oportunidades de ascenso	La empresa valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso						X		x		X		x			
	COMPETENCIAS LABORALES	Tareas ambiciosas	Su jefe reta constantemente su talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica							X		x		X		x		
		Desarrollo de competencias	La empresa desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita							X		x		X		x		
		Conocimientos adecuados	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa							X		x		X		x		
		Cursos de capacitación	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación							X		x		X		x		
		Aportes técnicos	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la empresa							X		x		X		x		
	TRABAJO EN EQUIPO	Grado de comunicación	Está satisfecho con el grado de comunicación que existe en su empresa dado que facilita el logro de los resultados							X		x		X		x		
		Comunicación asertiva	La comunicación e interacción con sus compañeros de trabajo es asertiva y le brinda soporte							X		x		X		x		
		Aporte esperado	Considera que ha aportado lo que se espera de usted en los equipos de trabajo en que ha participado en su empresa							X		x		X		x		

		Conocimientos laborales	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros						X		x		X		x			
		Priorización de intereses	Prioriza las necesidades e intereses del equipo por encima de los intereses personales						X		x		X		x			
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Conjunto de valores	En la empresa existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que como se conducen los empleados						X		x		X		x			
		Calidad de vida	Considera que la empresa se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal						X		x		X		x			
		Supervisión constante	La empresa aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas							X		x		X		x		
		Métodos de comunicación	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución							X		x		X		x		
		Funciones definidas	Sus funciones y responsabilidades están claramente definidas							X		x		X		x		

NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la productividad laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles la productividad laboral en una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Carlos Alberto Noriega Ángeles	DNI N°	18173945
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	Felipe Pinglo N° 650 Urb. Primavera – Trujillo – Trujillo		
Grado Académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		
Firma		Lugar y Fecha	24-06-2021

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN											OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
TELETRABAJO	MEJORA EN LA ECONOMÍA	Ahorro de dinero	Considera que el no tener que trasladarse a su centro de trabajo le permite ahorrar dinero						x		x		X		x		
		Costo de alimentación	Teletrabajar te permite un importante ahorro en cuanto al costo de alimentación y vestimenta						x		x		X		x		
		Infraestructuras y logística	El teletrabajo supone un ahorro evidente para la empresa en infraestructuras, suministros y logística						x		x		X		x		
		Gastos extras	Al teletrabajar se evitan gastos extras como los de las comidas fuera de casa						X		x		X		x		

		Mayores ingresos	Consideras que el teletrabajo te permite obtener mayores ingresos por tu trabajo							X		x		X		x	
	REDUCCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL	Entorno de trabajo	Se ha adaptado con facilidad y rápidamente a su nuevo entorno de trabajo							X		x		X		x	
		Calidad de vida	Considera que el teletrabajo mejora la calidad de vida de los trabajadores							X		x		X		x	
		Desconexión digital	La empresa garantiza el derecho a la desconexión digital y le permite tener tiempo de ocio							X		x		X		x	
		Aislamiento	Contacta con sus compañeros para evitar el aislamiento y facilitar el trabajo en equipo							X		x		X		x	
		Enfermedades cardiovasculares	Considera que el teletrabajo reduce la aparición de enfermedades cardiovasculares o musculoesqueléticas							X		x		X		x	
	MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN	Retención del talento	El teletrabajo permite a la empresa la captación o retención del talento							x		x		X		x	
		Distribución del tiempo	Distribuyes adecuadamente tu tiempo para cumplir con tus objetivos semanales o diarios							X		x		X		x	
		Mayor autonomía	Consideras que tienes mayor autonomía para desempeñar las diferentes tareas que se te asignan							X		x		X		x	

		Accesibilidad	Considera que el teletrabajo facilita la accesibilidad de personas con discapacidad a puestos de trabajo						X		x		X		x		
		Niveles de autoestima	Considera que el teletrabajo aumenta los niveles de autoestima y confianza de los empleados						X		x		X		x		
	CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Flexibilidad horaria	Considera que la flexibilidad horaria del teletrabajo le permite conciliar su vida familiar y profesional							x		x		X		x	
		Rendimiento	El rendimiento de un teletrabajador aumenta al tener un mejor balance entre su vida personal y laboral							x		x		X		x	
		Respeto de espacio laboral	Las personas con las que convives respetan tu espacio laboral							x		x		X		x	
		Necesidades familiares	Teletrabajar te permite tener un mayor espacio para proyectos personales o necesidades familiares							X		x		X		x	
		Actividades personales	Con el teletrabajo , el tiempo utilizado en transporte desde el hogar al trabajo y viceversa puede ser utilizado para otras actividades personales							x		x		X		x	
	FORMACIÓN EN TIC	Equipos y conectividad	El equipo con que cuenta para trabajar así como la conectividad le permiten realizar normalmente sus tareas							x		x		X		x	
		Herramientas de comunicación	Tiene acceso a herramientas de comunicación tanto empresariales como de uso público							x		x		X		x	

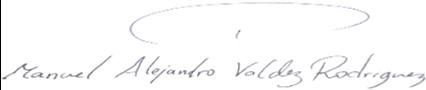
		Actualización en tic	Te encuentras actualizado en el adecuado uso de herramientas ofimáticas, software y aplicaciones						x		x		X		x	
		Cuidado de equipos	Bloqueas y apagas los equipos en los que realizas tu trabajo cuando dejas de utilizarlos						X		x		X		x	
		Capacitación periódica	La empresa capacita periódicamente a sus trabajadores en el uso de entornos virtuales						X		x		X		x	



Manuel Alejandro Valdez Rodríguez

NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el teletrabajo		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles del teletrabajo el teletrabajo en una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Manuel Alejandro Valdez Rodríguez	DNI N°	70006949
Título Profesional	Lic. Administración en turismo	Celular	
Dirección Domiciliaria	La Esperanza, Trujillo, Región la Libertad		
Grado Académico	Magister en Administración		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo 18 de junio del 2021

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	MOTIVACIÓN LABORAL	Desarrollo de habilidades	El cargo que ocupa le permite desarrollar completamente sus habilidades						X		x		X		x		
		Asuntos laborales	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión						X		x		X		x		
		Entusiasmo	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo						X		x		X		x		
		Lugar de trabajo	Se siente motivado con la labor que realiza en su lugar de trabajo						X		x		X		x		
		Remuneración acorde	Considera usted que la remuneración que percibe es acorde con sus funciones						X		x		X		x		
	SATISFACCIÓN LABORAL	Cargas de trabajo	Está satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo						X		x		X		x		
		Vida cotidiana	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana						X		x		X		x		
		Valoración del esfuerzo	Considera usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo						X		x		X		x		

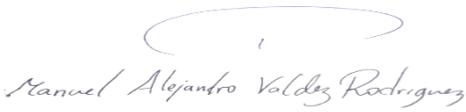
		Reconocimiento	Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento														
		Oportunidades de ascenso	La empresa valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso					X		x		X		x			
	COMPETENCIAS LABORALES	Tareas ambiciosas	Su jefe reta constantemente su talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica						X		x		X		x		
		Desarrollo de competencias	La empresa desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita						X		x		X		x		
		Conocimientos adecuados	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa						X		x		X		x		
		Cursos de capacitación	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación						X		x		X		x		
		Aportes técnicos	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la empresa						X		x		X		x		
	TRABAJO EN EQUIPO	Grado de comunicación	Está satisfecho con el grado de comunicación que existe en su empresa dado que facilita el logro de los resultados						X		x		X		x		
		Comunicación asertiva	La comunicación e interacción con sus compañeros de trabajo es asertiva y le brinda soporte						X		x		X		x		
		Aporte esperado	Considera que ha aportado lo que se espera de usted en los equipos de trabajo en que ha participado en su empresa						X		x		X		x		

		Conocimientos laborales	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros						X		x		X		x			
		Priorización de intereses	Prioriza las necesidades e intereses del equipo por encima de los intereses personales						X		x		X		x			
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Conjunto de valores	En la empresa existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que como se conducen los empleados						X		x		X		x			
		Calidad de vida	Considera que la empresa se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal						X		x		X		x			
		Supervisión constante	La empresa aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas							X		x		X		x		
		Métodos de comunicación	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución							X		x		X		x		
		Funciones definidas	Sus funciones y responsabilidades están claramente definidas							X		x		X		x		


 Manuel Alejandro Valdez Rodriguez

NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la productividad laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles la productividad laboral en una Empresa Agroindustrial de Trujillo, 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Manuel Alejandro Valdez Rodríguez	DNI N°	70006949
Título Profesional	Lic. Administración en turismo	Celular	
Dirección Domiciliaria	La Esperanza, Trujillo, Región la Libertad		
Grado Académico	Magister en Administración		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo 18 de junio del 2021

Anexo 7

BASE DE DATOS DEL TELETRABAJO

MUESTRA	TELETRABAJO																										TOTAL	NIVEL									
	MEJORA EN LA ECONOMÍA						REDUCCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL						MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN						CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR						FORMACIÓN EN TIC												
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20			ST	NIVEL	21	22	23	24	25	ST	NIVEL
1	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	4	2	4	3	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	3	4	4	4	4	19	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	95	BUENO
2	2	4	3	4	2	15	BUENO	3	3	2	4	2	14	BUENO	2	2	3	1	2	10	REGULAR	2	3	3	1	4	13	REGULAR	2	3	3	2	4	14	BUENO	66	REGULAR
3	2	4	3	2	2	13	REGULAR	2	1	1	2	1	7	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	2	2	4	2	3	13	REGULAR	2	2	2	0	2	8	REGULAR	53	REGULAR
4	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	3	4	4	2	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	4	4	4	2	18	BUENO	4	4	4	0	4	16	BUENO	90	BUENO
5	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	3	2	2	0	11	REGULAR	3	3	3	4	3	16	BUENO	4	3	1	4	4	16	BUENO	3	2	1	1	1	8	REGULAR	71	BUENO
6	4	4	3	4	3	18	BUENO	2	3	2	2	2	11	REGULAR	3	3	3	3	3	15	BUENO	4	4	2	2	3	15	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	76	BUENO
7	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	2	0	2	2	9	REGULAR	2	4	3	4	2	15	BUENO	2	3	2	1	1	9	REGULAR	4	4	4	3	2	17	BUENO	66	REGULAR
8	4	3	4	3	3	17	BUENO	2	2	2	3	2	11	REGULAR	3	2	2	4	3	14	BUENO	2	2	4	3	3	14	BUENO	3	4	4	4	4	19	BUENO	75	BUENO
9	2	4	3	4	2	15	BUENO	3	3	2	4	2	14	BUENO	2	2	3	1	2	10	REGULAR	2	3	3	1	4	13	REGULAR	2	3	3	2	4	14	BUENO	66	REGULAR
10	3	4	4	4	1	16	BUENO	3	3	3	3	1	13	REGULAR	3	3	4	3	2	15	BUENO	3	3	4	2	3	15	BUENO	3	4	3	3	2	15	BUENO	74	BUENO
11	4	4	4	4	4	20	BUENO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	3	4	3	4	3	17	BUENO	1	1	2	3	4	11	REGULAR	3	4	4	3	3	17	BUENO	77	BUENO
12	4	1	2	1	2	10	REGULAR	3	1	2	1	2	9	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	2	2	3	3	3	13	REGULAR	4	2	4	0	0	10	REGULAR	51	REGULAR
13	4	3	3	3	3	16	BUENO	3	3	1	3	2	12	REGULAR	2	3	3	4	2	14	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	3	3	3	2	14	BUENO	72	BUENO
14	4	4	3	4	4	19	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	3	4	4	4	3	18	BUENO	4	4	4	3	4	19	BUENO	4	4	4	4	2	18	BUENO	91	BUENO
15	4	3	4	4	4	19	BUENO	3	2	2	3	3	13	BUENO	2	4	3	4	3	16	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	3	4	1	3	15	BUENO	83	BUENO
16	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	4	2	4	3	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	3	4	4	4	4	19	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	95	BUENO
17	2	4	3	4	2	15	BUENO	3	3	2	4	2	14	BUENO	2	2	3	1	2	10	REGULAR	2	3	3	1	4	13	REGULAR	2	3	3	2	4	14	BUENO	66	REGULAR
18	2	4	3	2	2	13	REGULAR	2	1	1	2	1	7	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	2	2	4	2	3	13	REGULAR	2	2	2	0	2	8	REGULAR	53	REGULAR
19	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	3	4	4	2	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	4	4	4	2	18	BUENO	4	4	4	0	4	16	BUENO	90	BUENO
20	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	3	2	2	0	11	REGULAR	3	3	3	4	3	16	BUENO	4	3	1	4	4	16	BUENO	3	2	1	1	1	8	REGULAR	71	BUENO
21	4	4	3	4	3	18	BUENO	2	3	2	2	2	11	REGULAR	3	3	3	3	3	15	BUENO	4	4	2	2	3	15	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	76	BUENO
22	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	2	0	2	2	9	REGULAR	2	4	3	4	2	15	BUENO	2	3	2	1	1	9	REGULAR	4	4	4	3	2	17	BUENO	66	REGULAR

23	4	3	4	3	3	17	BUENO	2	2	2	3	2	11	REGULAR	3	2	2	4	3	14	BUENO	2	2	4	3	3	14	BUENO	3	4	4	4	4	19	BUENO	75	BUENO
24	2	4	3	4	2	15	BUENO	3	3	2	4	2	14	BUENO	2	2	3	1	2	10	REGULAR	2	3	3	1	4	13	REGULAR	2	3	3	2	4	14	BUENO	66	REGULAR
25	3	4	4	4	1	16	BUENO	3	3	3	3	1	13	REGULAR	3	3	4	3	2	15	BUENO	3	3	4	2	3	15	BUENO	3	4	3	3	2	15	BUENO	74	BUENO
26	4	4	4	4	4	20	BUENO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	3	4	3	4	3	17	BUENO	1	1	2	3	4	11	REGULAR	3	4	4	3	3	17	BUENO	77	BUENO
27	4	1	2	1	2	10	REGULAR	3	1	2	1	2	9	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	2	2	3	3	3	13	REGULAR	4	2	4	0	0	10	REGULAR	51	REGULAR
28	4	3	3	3	3	16	BUENO	3	3	1	3	2	12	REGULAR	2	3	3	4	2	14	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	3	3	3	2	14	BUENO	72	BUENO
29	4	4	3	4	4	19	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	3	4	4	4	3	18	BUENO	4	4	4	3	4	19	BUENO	4	4	4	4	2	18	BUENO	91	BUENO
30	4	3	4	4	4	19	BUENO	3	2	2	3	3	13	BUENO	2	4	3	4	3	16	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	3	4	1	3	15	BUENO	83	BUENO
31	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	4	2	4	3	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	3	4	4	4	4	19	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	95	BUENO
32	2	4	3	4	2	15	BUENO	3	3	2	4	2	14	BUENO	2	2	3	1	2	10	REGULAR	2	3	3	1	4	13	REGULAR	2	3	3	2	4	14	BUENO	66	REGULAR
33	2	4	3	2	2	13	REGULAR	2	1	1	2	1	7	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	2	2	4	2	3	13	REGULAR	2	2	2	0	2	8	REGULAR	53	REGULAR
34	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	3	4	4	2	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	4	4	4	2	18	BUENO	4	4	4	0	4	16	BUENO	90	BUENO
35	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	3	2	2	0	11	REGULAR	3	3	3	4	3	16	BUENO	4	3	1	4	4	16	BUENO	3	2	1	1	1	8	REGULAR	71	BUENO
36	4	4	3	4	3	18	BUENO	2	3	2	2	2	11	REGULAR	3	3	3	3	3	15	BUENO	4	4	2	2	3	15	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	76	BUENO
37	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	2	0	2	2	9	REGULAR	2	4	3	4	2	15	BUENO	2	3	2	1	1	9	REGULAR	4	4	4	3	2	17	BUENO	66	REGULAR
38	4	3	4	3	3	17	BUENO	2	2	2	3	2	11	REGULAR	3	2	2	4	3	14	BUENO	2	2	4	3	3	14	BUENO	3	4	4	4	4	19	BUENO	75	BUENO
39	2	4	3	4	2	15	BUENO	3	3	2	4	2	14	BUENO	2	2	3	1	2	10	REGULAR	2	3	3	1	4	13	REGULAR	2	3	3	2	4	14	BUENO	66	REGULAR
40	3	4	4	4	1	16	BUENO	3	3	3	3	1	13	REGULAR	3	3	4	3	2	15	BUENO	3	3	4	2	3	15	BUENO	3	4	3	3	2	15	BUENO	74	BUENO
41	4	4	4	4	4	20	BUENO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	3	4	3	4	3	17	BUENO	1	1	2	3	4	11	REGULAR	3	4	4	3	3	17	BUENO	77	BUENO
42	4	1	2	1	2	10	REGULAR	3	1	2	1	2	9	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	2	2	3	3	3	13	REGULAR	4	2	4	0	0	10	REGULAR	51	REGULAR
43	4	3	3	3	3	16	BUENO	3	3	1	3	2	12	REGULAR	2	3	3	4	2	14	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	3	3	3	2	14	BUENO	72	BUENO
44	4	4	3	4	4	19	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	3	4	4	4	3	18	BUENO	4	4	4	3	4	19	BUENO	4	4	4	4	2	18	BUENO	91	BUENO
45	4	3	4	4	4	19	BUENO	3	2	2	3	3	13	BUENO	2	4	3	4	3	16	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	3	4	1	3	15	BUENO	83	BUENO
46	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	4	2	4	3	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	3	4	4	4	4	19	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	95	BUENO
47	2	4	3	4	2	15	BUENO	3	3	2	4	2	14	BUENO	2	2	3	1	2	10	REGULAR	2	3	3	1	4	13	REGULAR	2	3	3	2	4	14	BUENO	66	REGULAR
48	2	4	3	2	2	13	REGULAR	2	1	1	2	1	7	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	2	2	4	2	3	13	REGULAR	2	2	2	0	2	8	REGULAR	53	REGULAR
49	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	3	4	4	2	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	4	4	4	2	18	BUENO	4	4	4	0	4	16	BUENO	90	BUENO
50	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	3	2	2	0	11	REGULAR	3	3	3	4	3	16	BUENO	4	3	1	4	4	16	BUENO	3	2	1	1	1	8	REGULAR	71	BUENO
51	4	4	3	4	3	18	BUENO	2	3	2	2	2	11	REGULAR	3	3	3	3	3	15	BUENO	4	4	2	2	3	15	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	76	BUENO

52	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	2	0	2	2	9	REGULAR	2	4	3	4	2	15	BUENO	2	3	2	1	1	9	REGULAR	4	4	4	3	2	17	BUENO	66	REGULAR
53	4	3	4	3	3	17	BUENO	2	2	2	3	2	1	REGULAR	3	2	2	4	3	14	BUENO	2	2	4	3	3	14	BUENO	3	4	4	4	4	19	BUENO	75	BUENO
54	2	4	3	4	2	15	BUENO	3	3	2	4	2	14	BUENO	2	2	3	1	2	10	REGULAR	2	3	3	1	4	13	REGULAR	2	3	3	2	4	14	BUENO	66	REGULAR
55	3	4	4	4	1	16	BUENO	3	3	3	3	1	13	REGULAR	3	3	4	3	2	15	BUENO	3	3	4	2	3	15	BUENO	3	4	3	3	2	15	BUENO	74	BUENO
56	4	4	4	4	4	20	BUENO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	3	4	3	4	3	17	BUENO	1	1	2	3	4	11	REGULAR	3	4	4	3	3	17	BUENO	77	BUENO
57	4	1	2	1	2	10	REGULAR	3	1	2	1	2	9	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	2	2	3	3	3	13	REGULAR	4	2	4	0	0	10	REGULAR	51	REGULAR
58	4	3	3	3	3	16	BUENO	3	3	1	3	2	12	REGULAR	2	3	3	4	2	14	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	3	3	3	2	14	BUENO	72	BUENO
59	4	4	3	4	4	19	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	3	4	4	4	3	18	BUENO	4	4	4	3	4	19	BUENO	4	4	4	4	2	18	BUENO	91	BUENO
60	4	3	4	4	4	19	BUENO	3	2	2	3	3	13	BUENO	2	4	3	4	3	16	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	3	4	1	3	15	BUENO	83	BUENO
61	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	4	2	4	3	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	3	4	4	4	4	19	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	95	BUENO
62	2	4	3	4	2	15	BUENO	3	3	2	4	2	14	BUENO	2	2	3	1	2	10	REGULAR	2	3	3	1	4	13	REGULAR	2	3	3	2	4	14	BUENO	66	REGULAR
63	2	4	3	2	2	13	REGULAR	2	1	1	2	1	7	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	2	2	4	2	3	13	REGULAR	2	2	2	0	2	8	REGULAR	53	REGULAR
64	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	3	4	4	2	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	4	4	4	2	18	BUENO	4	4	4	0	4	16	BUENO	90	BUENO
65	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	3	2	2	0	11	REGULAR	3	3	3	4	3	16	BUENO	4	3	1	4	4	16	BUENO	3	2	1	1	1	8	REGULAR	71	BUENO
66	4	4	3	4	3	18	BUENO	2	3	2	2	2	11	REGULAR	3	3	3	3	3	15	BUENO	4	4	2	2	3	15	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	76	BUENO
67	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	2	0	2	2	9	REGULAR	2	4	3	4	2	15	BUENO	2	3	2	1	1	9	REGULAR	4	4	4	3	2	17	BUENO	66	REGULAR
68	4	3	4	3	3	17	BUENO	2	2	2	3	2	11	REGULAR	3	2	2	4	3	14	BUENO	2	2	4	3	3	14	BUENO	3	4	4	4	4	19	BUENO	75	BUENO
69	2	4	3	4	2	15	BUENO	3	3	2	4	2	14	BUENO	2	2	3	1	2	10	REGULAR	2	3	3	1	4	13	REGULAR	2	3	3	2	4	14	BUENO	66	REGULAR
70	3	4	4	4	1	16	BUENO	3	3	3	3	1	13	REGULAR	3	3	4	3	2	15	BUENO	3	3	4	2	3	15	BUENO	3	4	3	3	2	15	BUENO	74	BUENO
71	4	4	4	4	4	20	BUENO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	3	4	3	4	3	17	BUENO	1	1	2	3	4	11	REGULAR	3	4	4	3	3	17	BUENO	77	BUENO
72	4	1	2	1	2	10	REGULAR	3	1	2	1	2	9	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	2	2	3	3	3	13	REGULAR	4	2	4	0	0	10	REGULAR	51	REGULAR
73	4	3	3	3	3	16	BUENO	3	3	1	3	2	12	REGULAR	2	3	3	4	2	14	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	3	3	3	2	14	BUENO	72	BUENO
74	4	4	3	4	4	19	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	3	4	4	4	3	18	BUENO	4	4	4	3	4	19	BUENO	4	4	4	4	2	18	BUENO	91	BUENO
75	4	3	4	4	4	19	BUENO	3	2	2	3	3	13	BUENO	2	4	3	4	3	16	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	3	4	1	3	15	BUENO	83	BUENO
76	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	4	2	4	3	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	3	4	4	4	4	19	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	95	BUENO
77	2	4	3	4	2	15	BUENO	3	3	2	4	2	14	BUENO	2	2	3	1	2	10	REGULAR	2	3	3	1	4	13	REGULAR	2	3	3	2	4	14	BUENO	66	REGULAR
78	2	4	3	2	2	13	REGULAR	2	1	1	2	1	7	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	2	2	4	2	3	13	REGULAR	2	2	2	0	2	8	REGULAR	53	REGULAR
79	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	3	4	4	2	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	4	4	4	2	18	BUENO	4	4	4	0	4	16	BUENO	90	BUENO
80	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	3	2	2	0	11	REGULAR	3	3	3	4	3	16	BUENO	4	3	1	4	4	16	BUENO	3	2	1	1	1	8	REGULAR	71	BUENO

81	4	4	3	4	3	18	BUENO	2	3	2	2	2	11	REGULAR	3	3	3	3	3	15	BUENO	4	4	2	2	3	15	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	76	BUENO
82	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	2	0	2	2	9	REGULAR	2	4	3	4	2	15	BUENO	2	3	2	1	1	9	REGULAR	4	4	4	3	2	17	BUENO	66	REGULAR
83	4	3	4	3	3	17	BUENO	2	2	2	3	2	11	REGULAR	3	2	2	4	3	14	BUENO	2	2	4	3	3	14	BUENO	3	4	4	4	4	19	BUENO	75	BUENO
84	2	4	3	4	2	15	BUENO	3	3	2	4	2	14	BUENO	2	2	3	1	2	10	REGULAR	2	3	3	1	4	13	REGULAR	2	3	3	2	4	14	BUENO	66	REGULAR
85	3	4	4	4	1	16	BUENO	3	3	3	3	1	13	REGULAR	3	3	4	3	2	15	BUENO	3	3	4	2	3	15	BUENO	3	4	3	3	2	15	BUENO	74	BUENO
86	4	4	4	4	4	20	BUENO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	3	4	3	4	3	17	BUENO	1	1	2	3	4	11	REGULAR	3	4	4	3	3	17	BUENO	77	BUENO
87	4	1	2	1	2	10	REGULAR	3	1	2	1	2	9	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	2	2	3	3	3	13	REGULAR	4	2	4	0	0	10	REGULAR	51	REGULAR
88	4	3	3	3	3	16	BUENO	3	3	1	3	2	12	REGULAR	2	3	3	4	2	14	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	3	3	3	2	14	BUENO	72	BUENO
89	4	4	3	4	4	19	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	3	4	4	4	3	18	BUENO	4	4	4	3	4	19	BUENO	4	4	4	4	2	18	BUENO	91	BUENO
90	4	3	4	4	4	19	BUENO	3	2	2	3	3	13	BUENO	2	4	3	4	3	16	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	3	4	1	3	15	BUENO	83	BUENO
91	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	4	2	4	3	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	3	4	4	4	4	19	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	95	BUENO
92	2	4	3	4	2	15	BUENO	3	3	2	4	2	14	BUENO	2	2	3	1	2	10	REGULAR	2	3	3	1	4	13	REGULAR	2	3	3	2	4	14	BUENO	66	REGULAR
93	2	4	3	2	2	13	REGULAR	2	1	1	2	1	7	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	2	2	4	2	3	13	REGULAR	2	2	2	0	2	8	REGULAR	53	REGULAR
94	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	3	4	4	2	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	4	4	4	2	18	BUENO	4	4	4	0	4	16	BUENO	90	BUENO
95	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	3	2	2	0	11	REGULAR	3	3	3	4	3	16	BUENO	4	3	1	4	4	16	BUENO	3	2	1	1	1	8	REGULAR	71	BUENO
96	4	4	3	4	3	18	BUENO	2	3	2	2	2	11	REGULAR	3	3	3	3	3	15	BUENO	4	4	2	2	3	15	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	76	BUENO
97	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	2	0	2	2	9	REGULAR	2	4	3	4	2	15	BUENO	2	3	2	1	1	9	REGULAR	4	4	4	3	2	17	BUENO	66	REGULAR
98	4	3	4	3	3	17	BUENO	2	2	2	3	2	11	REGULAR	3	2	2	4	3	14	BUENO	2	2	4	3	3	14	BUENO	3	4	4	4	4	19	BUENO	75	BUENO
99	2	4	3	4	2	15	BUENO	3	3	2	4	2	14	BUENO	2	2	3	1	2	10	REGULAR	2	3	3	1	4	13	REGULAR	2	3	3	2	4	14	BUENO	66	REGULAR
100	3	4	4	4	1	16	BUENO	3	3	3	3	1	13	REGULAR	3	3	4	3	2	15	BUENO	3	3	4	2	3	15	BUENO	3	4	3	3	2	15	BUENO	74	BUENO
101	4	4	4	4	4	20	BUENO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	3	4	3	4	3	17	BUENO	1	1	2	3	4	11	REGULAR	3	4	4	3	3	17	BUENO	77	BUENO
102	4	1	2	1	2	10	REGULAR	3	1	2	1	2	9	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	2	2	3	3	3	13	REGULAR	4	2	4	0	0	10	REGULAR	51	REGULAR
103	4	3	3	3	3	16	BUENO	3	3	1	3	2	12	REGULAR	2	3	3	4	2	14	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	3	3	3	2	14	BUENO	72	BUENO
104	4	4	3	4	4	19	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	3	4	4	4	3	18	BUENO	4	4	4	3	4	19	BUENO	4	4	4	4	2	18	BUENO	91	BUENO
105	4	3	4	4	4	19	BUENO	3	2	2	3	3	13	BUENO	2	4	3	4	3	16	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	3	4	1	3	15	BUENO	83	BUENO
106	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	4	2	4	3	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	3	4	4	4	4	19	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	95	BUENO
107	2	4	3	4	2	15	BUENO	3	3	2	4	2	14	BUENO	2	2	3	1	2	10	REGULAR	2	3	3	1	4	13	REGULAR	2	3	3	2	4	14	BUENO	66	REGULAR
108	2	4	3	2	2	13	REGULAR	2	1	1	2	1	7	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	2	2	4	2	3	13	REGULAR	2	2	2	0	2	8	REGULAR	53	REGULAR
109	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	3	4	4	2	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	4	4	4	2	18	BUENO	4	4	4	0	4	16	BUENO	90	BUENO

110	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	3	2	2	0	11	REGULAR	3	3	3	4	3	16	BUENO	4	3	1	4	4	16	BUENO	3	2	1	1	1	8	REGULAR	71	BUENO
111	4	4	3	4	3	18	BUENO	2	3	2	2	2	11	REGULAR	3	3	3	3	3	15	BUENO	4	4	2	2	3	15	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	76	BUENO
112	3	3	4	3	3	16	BUENO	3	2	0	2	2	9	REGULAR	2	4	3	4	2	15	BUENO	2	3	2	1	1	9	REGULAR	4	4	4	3	2	17	BUENO	66	REGULAR
113	4	3	4	3	3	17	BUENO	2	2	2	3	2	11	REGULAR	3	2	2	4	3	14	BUENO	2	2	4	3	3	14	BUENO	3	4	4	4	4	19	BUENO	75	BUENO
114	2	4	3	4	2	15	BUENO	3	3	2	4	2	14	BUENO	2	2	3	1	2	10	REGULAR	2	3	3	1	4	13	REGULAR	2	3	3	2	4	14	BUENO	66	REGULAR
115	3	4	4	4	1	16	BUENO	3	3	3	3	1	13	REGULAR	3	3	4	3	2	15	BUENO	3	3	4	2	3	15	BUENO	3	4	3	3	2	15	BUENO	74	BUENO
116	4	4	4	4	4	20	BUENO	2	2	2	3	3	12	REGULAR	3	4	3	4	3	17	BUENO	1	1	2	3	4	11	REGULAR	3	4	4	3	3	17	BUENO	77	BUENO
117	4	1	2	1	2	10	REGULAR	3	1	2	1	2	9	REGULAR	1	2	2	2	2	9	REGULAR	2	2	3	3	3	13	REGULAR	4	2	4	0	0	10	REGULAR	51	REGULAR
118	4	3	3	3	3	16	BUENO	3	3	1	3	2	12	REGULAR	2	3	3	4	2	14	BUENO	3	4	3	3	3	16	BUENO	3	3	3	3	2	14	BUENO	72	BUENO
119	4	4	3	4	4	19	BUENO	4	3	3	4	3	17	BUENO	3	4	4	4	3	18	BUENO	4	4	4	3	4	19	BUENO	4	4	4	4	2	18	BUENO	91	BUENO
120	4	3	4	4	4	19	BUENO	3	2	2	3	3	13	BUENO	2	4	3	4	3	16	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	3	4	1	3	15	BUENO	83	BUENO
121	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	4	2	4	3	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	3	4	4	4	4	19	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	95	BUENO
122	2	4	3	4	2	15	BUENO	3	3	2	4	2	14	BUENO	2	2	3	1	2	10	REGULAR	2	3	3	1	4	13	REGULAR	2	3	3	2	4	14	BUENO	66	REGULAR
123	2	4	3	2	2	13	REGULAR	2	1	1	2	1	7	REGULAR	2	2	3	3	2	12	REGULAR	2	2	4	2	3	13	REGULAR	2	2	2	0	2	8	REGULAR	53	REGULAR
124	4	3	4	4	4	19	BUENO	4	3	4	4	2	17	BUENO	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	4	4	4	2	18	BUENO	4	4	4	0	4	16	BUENO	90	BUENO
125	4	4	4	4	4	20	BUENO	4	3	2	2	0	11	REGULAR	3	3	3	4	3	16	BUENO	4	3	1	4	4	16	BUENO	3	2	1	1	1	8	REGULAR	71	BUENO
126	4	4	3	4	3	18	BUENO	2	3	2	2	2	11	REGULAR	3	3	3	3	3	15	BUENO	4	4	2	2	3	15	BUENO	3	4	4	3	3	17	BUENO	76	BUENO

BASE DE DATOS DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

MUESTRA	PRODUCTIVIDAD LABORAL																								TOTAL	NIVEL											
	MOTIVACIÓN LABORAL						SATISFACCIÓN LABORAL						COMPETENCIAS LABORALES						TRABAJO EN EQUIPO								CLIMA ORGANIZACIONAL										
	1	2	3	4	5	S T	NIVEL	6	7	8	9	10	S T	NIVEL	1	1	1	1	1	S T	NIVEL	1	1	1			1	2	S T	NIVEL	2	2	2	2	2	S T	NIVEL
1	3	4	3	4	2	16	ALTA	2	2	4	2	2	12	MEDIA	3	2	4	4	3	16	ALTA	3	3	4	4	4	18	ALTA	4	3	3	3	3	16	ALTA	78	ALTA
2	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	2	3	3	2	2	12	MEDIA	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	3	3	4	18	ALTA	75	ALTA
3	2	4	3	3	1	13	MEDIA	2	2	3	3	1	11	MEDIA	1	1	3	3	2	10	MEDIA	2	4	3	3	3	15	ALTA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	62	MEDIA
4	3	4	3	4	2	16	ALTA	4	4	2	2	4	16	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	92	ALTA
5	4	4	3	3	3	17	ALTA	4	3	3	2	2	14	ALTA	2	1	3	3	3	12	MEDIA	3	3	4	4	2	16	ALTA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	71	ALTA
6	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	3	4	4	4	19	ALTA	4	4	3	4	4	19	ALTA	4	3	2	2	3	14	ALTA	87	ALTA
7	3	4	4	3	2	16	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	2	2	4	4	2	14	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	4	4	3	3	3	17	ALTA	77	ALTA
8	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	75	ALTA
9	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	2	3	3	2	2	12	MEDIA	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	3	3	4	18	ALTA	75	ALTA
10	3	3	3	2	1	12	MEDIA	3	3	2	2	1	11	MEDIA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	65	MEDIA
11	3	4	4	3	3	17	ALTA	3	3	3	2	2	13	MEDIA	4	4	4	3	2	17	ALTA	2	4	4	4	4	18	ALTA	4	4	4	3	3	18	ALTA	83	ALTA
12	3	3	2	2	1	11	MEDIA	2	1	2	2	1	8	MEDIA	2	0	3	3	1	9	MEDIA	1	3	3	2	2	11	MEDIA	1	1	1	1	3	7	MEDIA	46	MEDIA
13	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	2	2	3	12	MEDIA	2	3	3	2	2	12	MEDIA	3	2	3	3	2	13	MEDIA	2	4	3	3	4	16	ALTA	67	ALTA
14	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	4	3	3	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	2	3	3	3	15	ALTA	84	ALTA
15	4	4	4	4	2	18	ALTA	2	4	4	3	3	16	ALTA	4	3	4	3	3	17	ALTA	4	4	4	3	3	18	ALTA	3	2	2	3	4	14	ALTA	83	ALTA
16	3	4	3	4	2	16	ALTA	2	2	4	2	2	12	MEDIA	3	2	4	4	3	16	ALTA	3	3	4	4	4	18	ALTA	4	3	3	3	3	16	ALTA	78	ALTA
17	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	2	3	3	2	2	12	MEDIA	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	3	3	4	18	ALTA	75	ALTA
18	2	4	3	3	1	13	MEDIA	2	2	3	3	1	11	MEDIA	1	1	3	3	2	10	MEDIA	2	4	3	3	3	15	ALTA	3	2	2	3	3	13	MEDIA	62	MEDIA
19	3	4	3	4	2	16	ALTA	4	4	2	2	4	16	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	92	ALTA
20	4	4	3	3	3	17	ALTA	4	3	3	2	2	14	ALTA	2	1	3	3	3	12	MEDIA	3	3	4	4	2	16	ALTA	2	2	3	3	2	12	MEDIA	71	ALTA
21	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	3	4	4	4	19	ALTA	4	4	3	4	4	19	ALTA	4	3	2	2	3	14	ALTA	87	ALTA
22	3	4	4	3	2	16	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	2	2	4	4	2	14	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	4	4	3	3	3	17	ALTA	77	ALTA
23	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	75	ALTA
24	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	2	3	3	2	2	12	MEDIA	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	3	3	4	18	ALTA	75	ALTA

25	3	3	3	2	1	12	MEDI A	3	3	2	2	1	11	MEDI A	2	2	3	3	2	12	MEDI A	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	65	MEDI A
26	3	4	4	3	3	17	ALTA	3	3	3	2	2	13	MEDI A	4	4	4	3	2	17	ALTA	2	4	4	4	4	18	ALTA	4	4	4	3	3	18	ALTA	83	ALTA
27	3	3	2	2	1	11	MEDI A	2	1	2	2	1	8	MEDI A	2	0	3	3	1	9	MEDI A	1	3	3	2	2	11	MEDI A	1	1	1	1	3	7	MEDI A	46	MEDI A
28	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	2	2	3	12	MEDI A	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	2	3	3	2	13	MEDI A	2	4	3	3	4	16	ALTA	67	ALTA
29	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	4	3	3	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	2	3	3	3	15	ALTA	84	ALTA
30	4	4	4	4	2	18	ALTA	2	4	4	3	3	16	ALTA	4	3	4	3	3	17	ALTA	4	4	4	3	3	18	ALTA	3	2	2	3	4	14	ALTA	83	ALTA
31	3	4	3	4	2	16	ALTA	2	2	4	2	2	12	MEDI A	3	2	4	4	3	16	ALTA	3	3	4	4	4	18	ALTA	4	3	3	3	3	16	ALTA	78	ALTA
32	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	3	3	4	18	ALTA	75	ALTA
33	2	4	3	3	1	13	MEDI A	2	2	3	3	1	11	MEDI A	1	1	3	3	2	10	MEDI A	2	4	3	3	3	15	ALTA	3	2	2	3	3	13	MEDI A	62	MEDI A
34	3	4	3	4	2	16	ALTA	4	4	2	2	4	16	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	92	ALTA
35	4	4	3	3	3	17	ALTA	4	3	3	2	2	14	ALTA	2	1	3	3	3	12	MEDI A	3	3	4	4	2	16	ALTA	2	2	3	3	2	12	MEDI A	71	ALTA
36	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	3	4	4	4	19	ALTA	4	4	3	4	4	19	ALTA	4	3	2	2	3	14	ALTA	87	ALTA
37	3	4	4	3	2	16	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	2	2	4	4	2	14	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	4	4	3	3	3	17	ALTA	77	ALTA
38	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	75	ALTA
39	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	3	3	4	18	ALTA	75	ALTA
40	3	3	3	2	1	12	MEDI A	3	3	2	2	1	11	MEDI A	2	2	3	3	2	12	MEDI A	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	65	MEDI A
41	3	4	4	3	3	17	ALTA	3	3	3	2	2	13	MEDI A	4	4	4	3	2	17	ALTA	2	4	4	4	4	18	ALTA	4	4	4	3	3	18	ALTA	83	ALTA
42	3	3	2	2	1	11	MEDI A	2	1	2	2	1	8	MEDI A	2	0	3	3	1	9	MEDI A	1	3	3	2	2	11	MEDI A	1	1	1	1	3	7	MEDI A	46	MEDI A
43	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	2	2	3	12	MEDI A	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	2	3	3	2	13	MEDI A	2	4	3	3	4	16	ALTA	67	ALTA
44	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	4	3	3	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	2	3	3	3	15	ALTA	84	ALTA
45	4	4	4	4	2	18	ALTA	2	4	4	3	3	16	ALTA	4	3	4	3	3	17	ALTA	4	4	4	3	3	18	ALTA	3	2	2	3	4	14	ALTA	83	ALTA
46	3	4	3	4	2	16	ALTA	2	2	4	2	2	12	MEDI A	3	2	4	4	3	16	ALTA	3	3	4	4	4	18	ALTA	4	3	3	3	3	16	ALTA	78	ALTA
47	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	3	3	4	18	ALTA	75	ALTA
48	2	4	3	3	1	13	MEDI A	2	2	3	3	1	11	MEDI A	1	1	3	3	2	10	MEDI A	2	4	3	3	3	15	ALTA	3	2	2	3	3	13	MEDI A	62	MEDI A
49	3	4	3	4	2	16	ALTA	4	4	2	2	4	16	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	92	ALTA
50	4	4	3	3	3	17	ALTA	4	3	3	2	2	14	ALTA	2	1	3	3	3	12	MEDI A	3	3	4	4	2	16	ALTA	2	2	3	3	2	12	MEDI A	71	ALTA
51	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	3	4	4	4	19	ALTA	4	4	3	4	4	19	ALTA	4	3	2	2	3	14	ALTA	87	ALTA
52	3	4	4	3	2	16	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	2	2	4	4	2	14	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	4	4	3	3	3	17	ALTA	77	ALTA
53	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	75	ALTA

54	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	3	3	4	18	ALTA	75	ALTA
55	3	3	3	2	1	12	MEDI A	3	3	2	2	1	11	MEDI A	2	2	3	3	2	12	MEDI A	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	65	MEDI A
56	3	4	4	3	3	17	ALTA	3	3	3	2	2	13	MEDI A	4	4	4	3	2	17	ALTA	2	4	4	4	4	18	ALTA	4	4	4	3	3	18	ALTA	83	ALTA
57	3	3	2	2	1	11	MEDI A	2	1	2	2	1	8	MEDI A	2	0	3	3	1	9	MEDI A	1	3	3	2	2	11	MEDI A	1	1	1	1	3	7	MEDI A	46	MEDI A
58	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	2	2	3	12	MEDI A	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	2	3	3	2	13	MEDI A	2	4	3	3	4	16	ALTA	67	ALTA
59	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	4	3	3	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	2	3	3	3	15	ALTA	84	ALTA
60	4	4	4	4	2	18	ALTA	2	4	4	3	3	16	ALTA	4	3	4	3	3	17	ALTA	4	4	4	3	3	18	ALTA	3	2	2	3	4	14	ALTA	83	ALTA
61	3	4	3	4	2	16	ALTA	2	2	4	2	2	12	MEDI A	3	2	4	4	3	16	ALTA	3	3	4	4	4	18	ALTA	4	3	3	3	3	16	ALTA	78	ALTA
62	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	3	3	4	18	ALTA	75	ALTA
63	2	4	3	3	1	13	MEDI A	2	2	3	3	1	11	MEDI A	1	1	3	3	2	10	MEDI A	2	4	3	3	3	15	ALTA	3	2	2	3	3	13	MEDI A	62	MEDI A
64	3	4	3	4	2	16	ALTA	4	4	2	2	4	16	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	92	ALTA
65	4	4	3	3	3	17	ALTA	4	3	3	2	2	14	ALTA	2	1	3	3	3	12	MEDI A	3	3	4	4	2	16	ALTA	2	2	3	3	2	12	MEDI A	71	ALTA
66	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	3	4	4	4	19	ALTA	4	4	3	4	4	19	ALTA	4	3	2	2	3	14	ALTA	87	ALTA
67	3	4	4	3	2	16	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	2	2	4	4	2	14	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	4	4	3	3	3	17	ALTA	77	ALTA
68	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	75	ALTA
69	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	3	3	4	18	ALTA	75	ALTA
70	3	3	3	2	1	12	MEDI A	3	3	2	2	1	11	MEDI A	2	2	3	3	2	12	MEDI A	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	65	MEDI A
71	3	4	4	3	3	17	ALTA	3	3	3	2	2	13	MEDI A	4	4	4	3	2	17	ALTA	2	4	4	4	4	18	ALTA	4	4	4	3	3	18	ALTA	83	ALTA
72	3	3	2	2	1	11	MEDI A	2	1	2	2	1	8	MEDI A	2	0	3	3	1	9	MEDI A	1	3	3	2	2	11	MEDI A	1	1	1	1	3	7	MEDI A	46	MEDI A
73	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	2	2	3	12	MEDI A	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	2	3	3	2	13	MEDI A	2	4	3	3	4	16	ALTA	67	ALTA
74	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	4	3	3	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	2	3	3	3	15	ALTA	84	ALTA
75	4	4	4	4	2	18	ALTA	2	4	4	3	3	16	ALTA	4	3	4	3	3	17	ALTA	4	4	4	3	3	18	ALTA	3	2	2	3	4	14	ALTA	83	ALTA
76	3	4	3	4	2	16	ALTA	2	2	4	2	2	12	MEDI A	3	2	4	4	3	16	ALTA	3	3	4	4	4	18	ALTA	4	3	3	3	3	16	ALTA	78	ALTA
77	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	3	3	4	18	ALTA	75	ALTA
78	2	4	3	3	1	13	MEDI A	2	2	3	3	1	11	MEDI A	1	1	3	3	2	10	MEDI A	2	4	3	3	3	15	ALTA	3	2	2	3	3	13	MEDI A	62	MEDI A
79	3	4	3	4	2	16	ALTA	4	4	2	2	4	16	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	92	ALTA
80	4	4	3	3	3	17	ALTA	4	3	3	2	2	14	ALTA	2	1	3	3	3	12	MEDI A	3	3	4	4	2	16	ALTA	2	2	3	3	2	12	MEDI A	71	ALTA
81	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	3	4	4	4	19	ALTA	4	4	3	4	4	19	ALTA	4	3	2	2	3	14	ALTA	87	ALTA
82	3	4	4	3	2	16	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	2	2	4	4	2	14	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	4	4	3	3	3	17	ALTA	77	ALTA

83	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	75	ALTA
84	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	3	3	4	18	ALTA	75	ALTA
85	3	3	3	2	1	12	MEDI A	3	3	2	2	1	11	MEDI A	2	2	3	3	2	12	MEDI A	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	65	MEDI A
86	3	4	4	3	3	17	ALTA	3	3	3	2	2	13	MEDI A	4	4	4	3	2	17	ALTA	2	4	4	4	4	18	ALTA	4	4	4	3	3	18	ALTA	83	ALTA
87	3	3	2	2	1	11	MEDI A	2	1	2	2	1	8	MEDI A	2	0	3	3	1	9	MEDI A	1	3	3	2	2	11	MEDI A	1	1	1	1	3	7	MEDI A	46	MEDI A
88	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	2	2	3	12	MEDI A	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	2	3	3	2	13	MEDI A	2	4	3	3	4	16	ALTA	67	ALTA
89	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	4	3	3	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	2	3	3	3	15	ALTA	84	ALTA
90	4	4	4	4	2	18	ALTA	2	4	4	3	3	16	ALTA	4	3	4	3	3	17	ALTA	4	4	4	3	3	18	ALTA	3	2	2	3	4	14	ALTA	83	ALTA
91	3	4	3	4	2	16	ALTA	2	2	4	2	2	12	MEDI A	3	2	4	4	3	16	ALTA	3	3	4	4	4	18	ALTA	4	3	3	3	3	16	ALTA	78	ALTA
92	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	3	3	4	18	ALTA	75	ALTA
93	2	4	3	3	1	13	MEDI A	2	2	3	3	1	11	MEDI A	1	1	3	3	2	10	MEDI A	2	4	3	3	3	15	ALTA	3	2	2	3	3	13	MEDI A	62	MEDI A
94	3	4	3	4	2	16	ALTA	4	4	2	2	4	16	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	92	ALTA
95	4	4	3	3	3	17	ALTA	4	3	3	2	2	14	ALTA	2	1	3	3	3	12	MEDI A	3	3	4	4	2	16	ALTA	2	2	3	3	2	12	MEDI A	71	ALTA
96	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	3	4	4	4	19	ALTA	4	4	3	4	4	19	ALTA	4	3	2	2	3	14	ALTA	87	ALTA
97	3	4	4	3	2	16	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	2	2	4	4	2	14	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	4	4	3	3	3	17	ALTA	77	ALTA
98	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	75	ALTA
99	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	3	3	4	18	ALTA	75	ALTA
100	3	3	3	2	1	12	MEDI A	3	3	2	2	1	11	MEDI A	2	2	3	3	2	12	MEDI A	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	65	MEDI A
101	3	4	4	3	3	17	ALTA	3	3	3	2	2	13	MEDI A	4	4	4	3	2	17	ALTA	2	4	4	4	4	18	ALTA	4	4	4	3	3	18	ALTA	83	ALTA
102	3	3	2	2	1	11	MEDI A	2	1	2	2	1	8	MEDI A	2	0	3	3	1	9	MEDI A	1	3	3	2	2	11	MEDI A	1	1	1	1	3	7	MEDI A	46	MEDI A
103	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	2	2	3	12	MEDI A	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	2	3	3	2	13	MEDI A	2	4	3	3	4	16	ALTA	67	ALTA
104	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	4	3	3	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	2	3	3	3	15	ALTA	84	ALTA
105	4	4	4	4	2	18	ALTA	2	4	4	3	3	16	ALTA	4	3	4	3	3	17	ALTA	4	4	4	3	3	18	ALTA	3	2	2	3	4	14	ALTA	83	ALTA
106	3	4	3	4	2	16	ALTA	2	2	4	2	2	12	MEDI A	3	2	4	4	3	16	ALTA	3	3	4	4	4	18	ALTA	4	3	3	3	3	16	ALTA	78	ALTA
107	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	3	3	4	18	ALTA	75	ALTA
108	2	4	3	3	1	13	MEDI A	2	2	3	3	1	11	MEDI A	1	1	3	3	2	10	MEDI A	2	4	3	3	3	15	ALTA	3	2	2	3	3	13	MEDI A	62	MEDI A
109	3	4	3	4	2	16	ALTA	4	4	2	2	4	16	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	92	ALTA
110	4	4	3	3	3	17	ALTA	4	3	3	2	2	14	ALTA	2	1	3	3	3	12	MEDI A	3	3	4	4	2	16	ALTA	2	2	3	3	2	12	MEDI A	71	ALTA
111	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	3	4	4	4	19	ALTA	4	4	3	4	4	19	ALTA	4	3	2	2	3	14	ALTA	87	ALTA

112	3	4	4	3	2	16	ALTA	3	3	3	2	3	14	ALTA	2	2	4	4	2	14	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	4	4	3	3	3	17	ALTA	77	ALTA
113	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	3	3	3	3	2	14	ALTA	3	3	3	3	3	15	ALTA	3	4	3	4	3	17	ALTA	75	ALTA
114	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	3	3	4	18	ALTA	75	ALTA
115	3	3	3	2	1	12	MEDI A	3	3	2	2	1	11	MEDI A	2	2	3	3	2	12	MEDI A	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	3	3	4	3	16	ALTA	65	MEDI A
116	3	4	4	3	3	17	ALTA	3	3	3	2	2	13	MEDI A	4	4	4	3	2	17	ALTA	2	4	4	4	4	18	ALTA	4	4	4	3	3	18	ALTA	83	ALTA
117	3	3	2	2	1	11	MEDI A	2	1	2	2	1	8	MEDI A	2	0	3	3	1	9	MEDI A	1	3	3	2	2	11	MEDI A	1	1	1	1	3	7	MEDI A	46	MEDI A
118	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	2	2	3	12	MEDI A	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	2	3	3	2	13	MEDI A	2	4	3	3	4	16	ALTA	67	ALTA
119	3	4	3	4	3	17	ALTA	3	4	4	3	3	17	ALTA	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	2	3	3	3	15	ALTA	84	ALTA
120	4	4	4	4	2	18	ALTA	2	4	4	3	3	16	ALTA	4	3	4	3	3	17	ALTA	4	4	4	3	3	18	ALTA	3	2	2	3	4	14	ALTA	83	ALTA
121	3	4	3	4	2	16	ALTA	2	2	4	2	2	12	MEDI A	3	2	4	4	3	16	ALTA	3	3	4	4	4	18	ALTA	4	3	3	3	3	16	ALTA	78	ALTA
122	3	2	3	3	3	14	ALTA	3	2	4	2	3	14	ALTA	2	3	3	2	2	12	MEDI A	3	4	3	3	4	17	ALTA	4	4	3	3	4	18	ALTA	75	ALTA
123	2	4	3	3	1	13	MEDI A	2	2	3	3	1	11	MEDI A	1	1	3	3	2	10	MEDI A	2	4	3	3	3	15	ALTA	3	2	2	3	3	13	MEDI A	62	MEDI A
124	3	4	3	4	2	16	ALTA	4	4	2	2	4	16	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	4	4	4	4	4	20	ALTA	92	ALTA
125	4	4	3	3	3	17	ALTA	4	3	3	2	2	14	ALTA	2	1	3	3	3	12	MEDI A	3	3	4	4	2	16	ALTA	2	2	3	3	2	12	MEDI A	71	ALTA
126	3	3	4	3	3	16	ALTA	3	4	4	4	4	19	ALTA	4	3	4	4	4	19	ALTA	4	4	3	4	4	19	ALTA	4	3	2	2	3	14	ALTA	87	ALTA

Anexo 8

Cálculo de la muestra

Para delimitar la muestra se utilizó la ecuación del muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas, siendo esta la forma más común de obtener una muestra, su fórmula es:

$$n_o = \frac{Z^2 N \cdot p \cdot q}{(N - 1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n_o = Tamaño de la muestra inicial

N = Población = 350

Z = Nivel de confianza (Dist. Normal) = 1.96

E = Error permitido ($\alpha = 7\%$) = 0.07

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

Remplazando valores:

$$n_o = \frac{(350)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(350 - 1)(0.07)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$
$$n_o = 126$$

Realizado el cálculo estadístico, la muestra estuvo conformada por 126 trabajadores administrativos de una Empresa Agroindustrial de Trujillo que vienen realizando teletrabajo durante el período marzo-junio del 2021

Anexo 9

Prueba de normalidad

Tabla 13

Prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov del teletrabajo y la productividad laboral en una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.

Pruebas No Paramétricas		Teletrabajo	Productivi dad laboral	Motivación laboral	Satisfacció n laboral	Competen cias laborales	Trabajo en equipo	Clima organizaci onal
N		126	126	126	126	126	126	126
Parámetros normales	Media	73,80	74,80	15,08	13,70	14,17	16,45	15,40
	Desviación estándar	12,412	11,093	1,933	2,639	3,187	2,382	3,052
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,130	,174	,223	,185	,220	,147	,173
	Positivo	,128	,064	,109	,185	,220	,071	,126
	Negativo	-,130	-,174	-,223	-,149	-,122	-,147	-,173
Estadístico de prueba		,130	,174	,223	,185	,220	,147	,173
Sig. asintótica (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Nota. Base de datos del teletrabajo y la productividad laboral.

En la tabla 13 se presenta la prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov para muestras que superan los 50 ($n > 50$), evidenciándose que los niveles de significancia del teletrabajo y la productividad laboral son inferiores al 5% ($p < 0.05$) quedando en evidencia que tienen una distribución no normal, en consecuencia, es precisa la aplicación de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para contrastar la influencia del teletrabajo en la productividad laboral de una empresa agroindustrial de Trujillo, 2021.