



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El teletrabajo y condiciones laborales en la empresa Contratistas
Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Collazos Ramos, Mijael Juan (ORCID: 0000-0001-9371-4931)

Guerrero Miranda, Delcy Yanina (ORCID: 0000-0002-3957-3899)

ASESOR:

Ms. Núñez Puse, Sonia Magali (ORCID: 0000-0001-9648-8108)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2021

Dedicatoria

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, gracias a mi familia por el apoyo para el logro de mis objetivos a mi familia por su fraternidad en todo momento.

A los trabajadores que participaron en el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

Mijael y Delcy

Agradecimiento

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores por estas dispuestas a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

Los Autores

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA.....	16
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2.Variables y operacionalización.....	16
3.3.Población, muestra y muestreo.....	17
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5.Procedimientos	20
3.6.Método de análisis de datos.....	20
3.7.Aspectos éticos.....	20
IV.RESULTADOS	21
V.DISCUSIÓN.....	29
VI.CONCLUSIONES	34
VII.RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles alcanzados del teletrabajo junto a sus dimensiones	21
Tabla 2. Niveles de condiciones laborales junto a sus dimensiones.....	22
Tabla 3. Prueba de normalidad de datos.....	23
Tabla 4. Determinar la relación que existe entre el teletrabajo y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz.	25
Tabla 6. Establecer la relación entre el teletrabajo móvil y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, 2021.....	26
Tabla 7. Precisar la relación entre el teletrabajo a domicilio y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, 2021.	27
Tabla 8. Analizar la relación entre el teletrabajo en telecentro y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, 2021.	28

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño correlacional.....	16
Figura 2. Intervalo de correlación según Hernández et al. (2014)	24

Resumen

El estudio se ubica dentro de la línea de investigación de gestión de Organizaciones, para ello se presenta como objetivo general determinar la relación que existe entre el teletrabajo y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, dentro de la metodología aplicada en el estudio se basa en el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental – correlacional, además de ser considerado como transversal, trabajando con una población conformada por 45 trabajadores, aplicando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, pasando por el proceso de validez y confiabilidad antes de su aplicación, logrando concluir: Se evidenció relación significativa ($Rho=0.905$; $sig.=0.000$) entre el teletrabajo y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, considerado como una relación positiva muy fuerte, afirmando que el teletrabajo y las políticas adoptadas por la empresa durante la pandemia fueron favorables para que se presente unas adecuadas condiciones laborales en la empresa. Además, se comprobó la hipótesis y se rechazó la hipótesis nula.

Palabras clave: Teletrabajo, condiciones laborales, organización del trabajo

Abstract

The study is located within the line of investigation of management of Organizations, for this it is presented as a general objective to determine the relationship that exists between telework and working conditions in the company General Contractors OSIR EIRL, Huaraz, within the methodology applied in The study is based on the quantitative approach, with a non-experimental - correlational design, in addition to being considered as cross-sectional, working with a population made up of 45 workers, applying the survey technique and the questionnaire as an instrument, going through the validity process and reliability before its application, managing to conclude: A significant relationship ($Rho = 0.905$; $sig. = 0.000$) was evidenced between telework and working conditions in the company General Contractors OSIR EIRL, Huaraz, considered as a very strong positive relationship, stating that teleworking and the policies adopted by the company during the pandemic were favorable p In order to present adequate working conditions in the company. In addition, the hypothesis was tested and the null hypothesis was rejected.

Keywords: Telework, working conditions, work organization

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las condiciones laborales han cambiado radicalmente a raíz de la pandemia y la modalidad de trabajo también, trasladándose del modelo presencial al modelo virtual, Aunque la variedad de quienes teletrabajan a tiempo parcial o tiempo completo se ha ido elevando progresivamente a lo largo de los años (Eurostat, 2018), la pandemia sin duda ha multiplicado la adopción por parte de los empresarios de modalidades de teletrabajo. En un contexto que incluye la pandemia de COVID-19, el teletrabajo ha demostrado ser un dispositivo crítico para asegurar la continuidad operativa. Mientras tanto, por debajo de las situaciones normales, sus ventajas incluyen un menor tiempo de viaje, la capacidad de los trabajadores para conocer sus deberes lejos de las distracciones de la oficina y la oportunidad de lograr un mayor equilibrio entre la pintura y la vida (OIT, 2020).

Las medidas de contención del COVID-19 se verán afectadas en mayor o menor medida, dependiendo de su período, la viabilidad de diferentes micro y pequeñas agencias formales. Estos, en sí mismos, se encuentran en una desventaja estructural debido a la brecha tecnológica que se ha procedido con el registro entre organizaciones de diferentes tamaños dentro del contexto de la digitalización (Veugeliers, Rückert y Weiss, 2019), por lo que se ha propuesto que la promoción del uso Las tecnologías digitales en las agencias deben enfatizar los grupos más pequeños (Weller, 2020). El cierre de una enorme variedad de estos grupos no podría simplemente conducir a una profundización de las tácticas de concentración; Una cantidad positiva de puestos de trabajo formales accesibles a personas con niveles intermedios de formación formal también podría ser eliminada permanentemente, intensificando así la tendencia a concentrar el empleo de esta sección de la presión del trabajo duro en los sectores de baja productividad y la región informal.

En nuestro país a través de la crisis mundial tuvo que cambiar la modalidad de trabajo, COVID-19 llegó a Perú en un momento de vulnerabilidad en el mercado del trabajo. Después de un largo período de alto crecimiento monetario y creación de actividad, el desempeño financiero ha sido leve debido a que 2017 y ha finalizado con una baja tasa de creación de actividad, lo que ha provocado una ralentización en la reducción de la tasa de desempleo. Se estima que el 2019 podría haber

cerrado con 697 mil peruanos desempleados buscando activamente una tarea sin encontrarla, de un total de 17 millones de personas (Gamero, 2020).

De ello se tiene que el teletrabajo es un tipo especial de prestación de servicios en el que se utilizan métodos informáticos y de telecomunicaciones. Esto lo diferencia de otras figuras que se le asemejan. Permite a los ciudadanos, en particular a las personas que conforman poblaciones susceptibles, y a las empresas tener la oportunidad de mejorar su nivel de vida y productividad, respectivamente, considerado como una alternativa para evitar la aglomeración de personal y alinearse a las políticas actuales de gobierno (Valencia, 2018).

En el caso de Ancash desde el inicio del reino de emergencia modificó la forma de trabajar de muchos peruanos. Así, el 15 de marzo, el Gobierno emitió la legislación que crea la modalidad de cuadros lejanos para aplicar en todo el país de emergencia, y últimamente se han anunciado planes para incrementar la vigencia de este título hasta julio de 2021, es por ello que se ha registrado por los diversos medios de la región el golpe económico que ha recibido las empresas de diferentes rubros, muchas de las empresas han tenido que cerrar otras cambiar nuevas condiciones de trabajo a raíz de la pandemia (IPE, 2020). En el contexto de Huaraz las condiciones laborales son muy distintas a otros contextos, por la ubicación geográfica que presenta, donde los trabajadores en su gran mayoría viven en cuartos alquilados y no cuentan con conexión a internet y en algunos casos no es estable para que puedan desempeñar adecuadamente su trabajo remoto.

En el caso de la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L. al igual que muchas de las empresas se ha visto forzada a cambiar las condiciones de trabajo con las que contaba, pasando por un análisis de los recursos que se cuenta para realizar y tomar medidas de acción para seguir desarrollando su actividad y evitar el cierre de la empresa. Con ello el gerente tuvo que investigar los mecanismos que le pueden ser de utilidad para que sus trabajadores puedan seguir desarrollando su trabajo y continuar brindando el servicio a sus clientes que son empresas mineras, referente al alquiler de maquinarias pesadas, para ello se encontró que gran parte del personal no conocía herramientas que le puedan permitir a seguir atendiendo a los clientes de manera remota solo lo realizaban por llamadas telefónicas, generando incomodidad en la parte empática que muchas veces requieren los clientes.

En el caso de las condiciones laborales e puede decir que la modalidad virtual ha obligado a la empresas a trabajar en base a metas como un mecanismo de control y de productividad en sus trabajadores, es por ello que las actividades que tienen que realizar muchas veces sobrepasa el tiempo del horario laboral, generando que los trabajadores se encuentren estresados, la presión de las metas y tiempo en su cumplimiento ha comenzado a generar el malestar por los trabajadores y la perdida de involucramiento e identificación con la empresa, por lo tanto el estudio se basa en el análisis de las condiciones actuales y brindar una propuesta de teletrabajo para tratar de optimizar la manera de trabajo.

Para ello se plantea como interrogante del estudio: ¿Cuál es la relación que presenta el teletrabajo y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz?

El estudio presenta una justificación social porque permitió analizar las condiciones laborales de la empresa y la implicancia que ocasiona el teletrabajo, dando a conocer las opiniones de los trabajadores, permitiendo tener un análisis de lo que presentó, además dentro del campo practico al desarrollar el estudio permitió realizar un análisis estadísticos, permitiendo tener indicadores de los puntos fuertes y débiles para que la gerencia pueda tomar medidas correctivas, por otro lado dentro del campo metodológico el estudio plantea instrumentos, los cuales pudieron ser utilizados en futuros estudios para analizar otras realidad, siendo de una fuente primaria para otras empresa y finalmente dentro del campo teórico el estudio arribará a conclusiones que pueden ser utilizadas como antecedentes y seguir profundizando sobre este tema de suma importancia en la actualidad en todas partes del mundo.

Al mencionar a los objetivos se tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el teletrabajo y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz. Para ello se tiene como objetivos específicos a lo siguiente: Conocer la relación entre el teletrabajo móvil y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, 2021. De ello se tiene al siguiente que es: estudiar la relación entre el teletrabajo a domicilio y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, 2021. Finalmente se tiene a: Analizar la relación entre el

teletrabajo en telecentro y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, 2021.

Como hipótesis de estudio se tiene: Existe relación significativa entre el teletrabajo y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, 2021. Y como hipótesis nula se tiene: No existe relación entre el teletrabajo y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, 2021. Dentro de ello se tiene como hipótesis específicas a: Existe relación significativa entre el teletrabajo móvil y las condiciones laborales en la empresa. Luego se tiene la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre el teletrabajo a domicilio y las condiciones laborales en la empresa. Finalmente se tiene la hipótesis: Existe relación significativa entre el teletrabajo en telecentro y las condiciones laborales en la empresa.

II. MARCO TEÓRICO

En esta parte del documento se basa en la descripción de los trabajos preliminares del informe y también el sustento de las fuentes bibliográficas que respalden al estudio.

Dentro de los antecedentes internacionales se tiene a Rojas (2016), quien estuvo a cargo de desarrollar un estudio en Ecuador con la denominación: Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las organizaciones privadas de Quito, el estudio se consideró no experimental y de enfoque cuantitativo, permitiéndole concluir: Los teletrabajadores tuvieron, en 2014, una productividad laboral del 2,87% más que las personas dentro de la modalidad presencial. Si bien no fue un gran porcentaje, se puede decidir que fue por factores motivacionales, al ver que los teletrabajadores se dan cuenta de que son capaces de completar sus cuadros dentro del gran tiempo viable, y se programa la relajación del tiempo para su o su deporte cotidiano privado y familiar, además, los teletrabajadores no son interrumpidos en sus cuadros diarios por el uso del personal de la empresa DIT TELECOM, que ya no surge en los trabajadores presenciales.

En el país de Colombia Ortega (2017), quien estuvo a cargo de desarrollar un estudio con la denominación, teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados, el estudio se consideró no experimental y de enfoque cuantitativo, permitiéndole concluir: El teletrabajo genera un intercambio cultural positivo que, acorde con la necesidad de los eventos en el momento de su adopción, debe dedicarse y generar una nueva dinámica de interrelación, conversación ágil y poderosa. Adicionalmente, el empleador a través de la educación, asesoría y acompañamiento a sus teletrabajadores necesita brindarles el equipamiento, información y habilidades importantes sobre cómo deben realizar sus deportes fuera de las instalaciones, de esta manera podrían lograr ventajas monetarias que incluyen descuento de precio y auge de la productividad.

En el mismo país de Colombia se tiene a Cortés, Henao y Osorio (2020), quienes estuvieron a cargo de desarrollar un estudio con la denominación: trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador, el estudio se

consideró no experimental y de enfoque cuantitativo, permitiéndole concluir: Hay un aumento en la carga de trabajo y la convocatoria de agencias más cercanas a las personas, debido en parte a las modificaciones que los empleados debían realizar para asimilar las TIC y las exigentes situaciones de afición lejana. Además, los tiempos de viaje y movilidad se habían reducido y se habían aprovechado para atender las demandas en su trabajo en el que las fechas de corte se difuminan y los horarios de funcionamiento tienden a alargarse.

Otro aporte importante en el desarrollo del estudio fue lo desarrollado en México por Mercado (2015), quien estuvo a cargo de desarrollar un estudio con la denominación: las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador, el estudio se consideró no experimental y de enfoque cuantitativo, permitiéndole concluir: Las situaciones operativas ya no satisfacen plenamente al empleado, ya que monetariamente podría satisfacerlo y, pero, el entorno o la relación con el jefe directo podría no estar de acuerdo con lo previsto, encontrando un gran porcentaje que consideraron que las condiciones laborales no son las más oportunas y necesitan ser ajustadas con talleres de capacitación en herramientas que les faciliten su trabajo cotidiano.

Junto a lo mencionado se tiene el estudio desarrollado por Villar (2015), en España con la denominación: Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud, el estudio se consideró no experimental y de enfoque cuantitativo, permitiéndole concluir: los trabajadores de la entidad presenta problemas de nivel intermedio relacionado a las condiciones actuales de su trabajo, reflejado en el tamaño de su oficina, también afectado por el trato que recibe de sus superiores y de su entorno laboral como compañeros de trabajo, esto conlleva a que se genere conflictos internos en la organización y limite las metas propuestas.

En el contexto nacional se tiene a Suarez (2020), quien estuvo a cargo de desarrollar un estudio con la denominación: Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio, el estudio se consideró no experimental y de enfoque cuantitativo, permitiéndole concluir: Con los estudios logrados, fue factible verificar que entre Teletrabajo y Calidad de Servicio puede haber una correlación sustancial y soberbia de diploma cero.654, eso demuestra que UGEL San Pablo está presentando excepcional de proveedor con la implementación del teletrabajo, eso

es un bono. para lograr tus sueños. Para lograr logros dentro de la implementación del teletrabajo, se han observado algunos elementos que inciden dentro de esta versión, entre los que se destaca la escolarización continua dentro del uso de las TIC, al ser con mucho la principal herramienta de uso dentro del desarrollo del teletrabajo.

Así se pudo encontrar el estudio de Cano (2016), quien estuvo a cargo de desarrollar un estudio con la denominación: Condiciones laborales y grado de satisfacción laboral del personal, el estudio se consideró no experimental y de enfoque cuantitativo, permitiéndole concluir: Las situaciones laborales en Caja Arequipa se encuentran en un nivel FAVORABLE, aun cuando el Grado de Satisfacción se encuentra en un nivel REGULAR; Finalmente, se confirma que las variables: condiciones de carrera y diploma de placer laboral de la gente de la Caja Arequipa de Puerto Maldonado, se relacionan con un grado de importancia del costo del Chi Cuadrado de Pearson de 0.010, lo que sugiere que existe una excesiva El costo de Tau b de Kendall es de cero.336, lo que sugiere un coeficiente de fuerza de voluntad del 11.29%, es decir, las situaciones de carrera influyen en un 11.29% en el grado de satisfacción.

De la misma manera a Vásquez (2020), quien estuvo a cargo de desarrollar un estudio con la denominación: El teletrabajo en el sector público peruano, 2019, el estudio se consideró no experimental y de enfoque cuantitativo, permitiéndole concluir: Los elementos sociales que pueden promover el teletrabajo en el ámbito público son la inclusión de personas con discapacidad, poblaciones inclinadas, jóvenes y ancianos, y el apoyo en instancias de salud, educación, entre otros, impactando positivamente a la sociedad, a nivel monetario y Etapa ambiental, por lo que al utilizar la medición de la ganancia basada principalmente en efectos, y ya no en la presencia corporal del trabajador, las entidades pueden reducir los gastos constantes y operativos para destinarlos al éxito de los objetivos en beneficio de la sociedad, y ahorro de personas en reparto y comidas, y a medida que el teletrabajo se haga masivo, se podrá reducir el uso del transporte dentro de la metrópoli, contribuyendo a mitigar el efecto invernadero, y adicionalmente se busca una estabilidad entre la vida privada del empleado, la propia familia y las pinturas

públicas, de esta manera mejorando su desempeño general, productividad y compromiso con su institución.

Luego de lo mencionado tenemos el estudio de Ore y Soto (2019), quien estuvo a cargo de desarrollar un estudio con la denominación: Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina, el estudio se consideró no experimental y de enfoque cuantitativo, permitiéndole concluir: Hay una vinculación entre el nivel de satisfacción en el trabajo y las condiciones de trabajo, el cheque estadístico no paramétrico Chi cuadrado 63.782, gl: 4, VALOR P: 0.000, convertido en usado, 100.0 % ofrecía una mala situación de trabajo y por lo tanto una satisfacción en el trabajo baja, luego nuevamente el 78% proporcionó una condición de trabajo cotidiana y al mismo tiempo un placer de tarea medio y finalmente el 52,9% proporcionó una situación de trabajo asombrosa, en consecuencia una alta satisfacción en el trabajo.

Por último, se tiene a Chávez (2020), quien estuvo a cargo de desarrollar un estudio con la denominación: efectos de la ejecución del teletrabajo en los empleados de la gerencia regional de desarrollo social, el estudio se consideró no experimental y de enfoque cuantitativo, permitiéndole concluir: El teletrabajo implica una forma progresiva de operar y organizar las actividades que plantea cambios en dos direcciones. En esta experiencia, el 81% de los encuestados indica que las horas trabajadas en función de la semana son suficientes, sugieren que sienten una mayor carga de trabajo (63%) pero que son capaces de cumplir con los deportes asignados (80%). Esta innovación ocurre en los sentidos, en un solo el trabajador organiza y redefine sus funciones, su tiempo y la relación con sus compañeros. Al tener más flexibilidad y libertad de horarios, seleccionan las instancias más adecuadas para realizar sus pinturas. En una sensación de los gerentes deben intercambiar su técnica con el empleador de mano de obra, ajustar su forma de control y una forma de medir los resultados de los empleados (el 65% indica conocer de antemano las actividades a realizar al mismo tiempo que 62 % implica que reciben comentarios y consejos limitados de los superiores).

En el contexto local se tiene el estudio de Zambrano (2018), quien estuvo a cargo de desarrollar un estudio con la denominación: competencias laborales y su relación con el clima organizacional de los trabajadores administrativos de una

empresa privada, el estudio se consideró no experimental porque no se interviene en el comportamiento de la muestra y de enfoque cuantitativo presentando resultados estadísticos que permitieron su análisis, permitiéndole concluir: A través del análisis realizado se logró determinar que se presenta una relación de 0.947 entre las variables seleccionadas para el estudio, además del análisis se obtuvo una significancia de 0.001, siendo el sustento suficiente para comprobar la hipótesis de estudio y proceder al rechazo de la hipótesis nula. Con el estudio se pudo comprobar el beneficio que se presenta al analizar las competencias laborales y el impacto que tiene en el clima de la empresa, por eso las autoridades se deben preocupar en realizar charlas que permitan que los trabajadores desarrollen sus competencias laborales.

Otro estudio es el desarrollado por Flores (2016), quien estuvo a cargo de desarrollar un estudio con la denominación: Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la Financiera Crediscotia – Huaraz, el estudio se consideró no experimental y de enfoque cuantitativo, permitiéndole concluir: El 86% de los colaboradores mencionaron, que las obligaciones son técnicas para el mejor desarrollo organizacional de la institución Financiera. Demostrando que las condiciones laborales en las que encuentran a pesar que se cuenta con todos los recursos de oficina, el factor tiempo no es el suficiente para el cumplimiento de todas las metas que se le asigna por la entidad.

Así se puede encontrar el estudio de Reyes (2016), quien estuvo a cargo de desarrollar un estudio con la denominación: Conductas antisociales y clima social familiar en estudiantes de secundaria en instituciones educativas públicas de la ciudad de Huarmey, el estudio se consideró no experimental y de enfoque cuantitativo, permitiéndole concluir: En los resultados de la correlación de conductas antisociales y relación arrojo un ($\rho = -0.120^{**}$), es decir, puede haber una correlación pobre e inversa completamente baja, interpretando que cuanto menor es la conexión dentro del hogar, más la conducta antisocial que regalará el adolescente, por lo que se evidenció que es muy importante realizar actividades sociales; paquetes de habilidades en los que los estudiantes pueden ampliar la empatía, las relaciones interpersonales más altas, el afrontamiento y la resolución de problemas debido al hecho de que en la edad que tienen es muy limpio estar

motivado usando a otros y proporcionar a las presiones grupales, poniendo sus habilidades físicas y mentales agradablemente estar en la oportunidad.

A ello se tiene a Llallihuaman (2014), quien estuvo a cargo de desarrollar un estudio con la denominación: Factores laborales y personales relacionados con el síndrome de burnout en los trabajadores del sector salud, el estudio se consideró no experimental y de enfoque cuantitativo, permitiéndole concluir: con los resultados los factores laborales, Grupo profesional, Situación laboral y, Trabajo Extra, no se asocian significativamente con el síndrome de Bumout en los colaboradores en línea ($p < 0,05$). Con ello se pudo determinar cuáles eran los elementos principales para que se pueda elaborar planes de contingencia y mejorar la percepción encontrada.

Finalmente se tiene a Moreno (2016), quien estuvo a cargo de desarrollar un estudio con la denominación: Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la escuela académico profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Santa, el estudio se consideró no experimental y de enfoque cuantitativo, permitiéndole concluir: No existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral docente ($p > 0.05$); se acepta la hipótesis nula, encontrando que los factores ambientales del trabajo no presenta repercusiones en la satisfacción que presentan por pertenecer a la entidad.

Respecto al sustento teórico de las condiciones laborales se tiene Raraz et al. (2021) Factores en el campo laboral se considera como un pasatiempo orientado a un propósito, a través del cual se difunden enfoques fisiológicos e intelectuales. La división del trabajo pasa por la ley de los ritmos pictóricos impuestos por la maquinaria, la repetitividad, la complejidad y la peligrosidad del proyecto, así como la duración de la jornada laboral; incluso regula los mecanismos para presentar incentivos a los empleados y la creatividad de las circunstancias.

Las condiciones de trabajo se basan fundamentalmente en el precepto de mayor igualdad entre mujeres y hombres, por lo que en ningún caso también pueden ser inferiores a las enganchadas en la Ley y han de ser proporcionales a la significación de la entrega e idénticas para idéntico trabajo. En consecuencia, no se pueden establecer diferencias y / o exclusiones por motivos de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, incapacidad, estado social, situaciones de salud,

religión, opiniones, opciones sexuales, situaciones de embarazo, círculo o círculo de obligaciones familiares. O esposos. Situación, además de las modalidades expresamente establecidas en la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2013).

Cualquier elemento de trabajo con consecuencias negativas factibles para el bienestar de los empleados, que incluyen, además de componentes ambientales y tecnológicos, cuestiones de empleador y ordenamiento del trabajo (Gómez, 2017).

En el tema de las dimensiones se tomó en consideración a lo expuesto por Gómez (2017), quien menciona que las condiciones laborales se pueden ver desde 3 puntos de vista en el ámbito empresarial:

La primera es medio ambiente de trabajo: Es la agrupación de elementos que componen el entorno en el que se realiza el emprendimiento, compuesto por condiciones de protección laboral, además de los problemas entre compañeros que se puedan suscitar, ahí también se puede encontrar los recursos materiales y la relación con los superiores (Serrate, 2014).

La segunda es exigencias de la tarea: esta ubicación está formada por elementos: la carga física y la carga mental. La carga corporal: se refiere al intento estático o dinámico que debe realizar un trabajador mientras desgasta sus cuadros. La carga intelectual: implica la demanda cognitiva, incluida la atención, la monotonía, entre otras. De ello se tiene como indicadores al cumplimiento de las metas, luego se tiene al cumplimiento de los objetivos y el desarrollo de las funciones asignadas (Pilligua y Arteaga, 2019).

La tercera hace referencia a organización del trabajo: tiene que ver con la forma en que se organizan y organizan los elementos que intervienen dentro de las pinturas, tales como: duración de la jornada, desafío de deberes, participación en la toma de decisiones, variedades de comunicación, patrones de mando, entre otros. Como indicadores se tiene a la programación de actividades, también a la evaluación de desempeño y el trabajo en equipo (Flores y Gómez, 2018).

La condición de trabajo está asociada con el estado del contexto laboral, los daños a la aptitud física ocasionados por incidentes que se pueden producir en el trabajo y padecimientos profesionales son el resultado final de la existencia de condiciones operativas que implican exposición a elementos amenazantes dentro

del lugar donde se realizan las pinturas y de una deficiente o inadecuada organización de la actividad (Posada y González, 2014).

Un entorno de trabajo que no tiene las situaciones adecuadas tiene implicaciones negativas en la salud del personal de la organización debido a la realidad que están sometidos a jornadas arduas, sobrecarga dentro de la variedad de usuarios, deterioro de la infraestructura, dificultando la actividad que se desarrolla. en las situaciones más útiles. Trabajar en situaciones inadecuadas lleva a la agencia de trabajadores a dar diversas enfermedades profesionales (Ojeda y Alcántara, 2018).

Actualmente a nivel mundial, el grupo de trabajadores se toma en consideración como algo primordial dentro de los grupos públicos y privados, por lo que para lograr buenos efectos se busca reclutar empleados adecuados para cubrir cada puesto de trabajo, por lo tanto, la ubicación de los empleados desarrolla procedimientos de selección en tiempo y forma. de manera delicada en el camino para optimizar el desempeño general dentro de los establecimientos (Neffa, 1999). Sin embargo, a nivel mundial, han puesto énfasis en esta dificultad para lograr los efectos esperados y pueden beneficiarse en un grado bien conocido, este procedimiento lleva al uso de equipos y modas adecuados a sus realidades distintivas. Asimismo, además de las herramientas, invierten en su equipo de trabajadores a través de la educación regular (Castro y Delgado, 2020).

Al citar las teorías que asisten que el teletrabajo se basa totalmente en el concepto conductual, "X" e "Y" en esta teoría evalúan tipos de gestión, una de manera tradicional e inmoderada (referente a la teoría X) y la opuesta basada principalmente en concepciones de la conducta humana (sustentada en la teoría Y). McGregor (1960) define el principio X como pragmático al indicar que solo se toman en consideración los objetivos de la empresa, el estilo de control es rígido y autocrático; En cuanto a la conducta humana, se indica que los seres humanos necesitan ser manejados, son holgazanes y alejados de responsabilidades. Teoría de la zanahoria y el garrote, al respecto Villalta (2000) muestra que esta teoría se basa totalmente en utilizar recompensas y castigos para persuadir el comportamiento del colaborador. Se hace la relación entre efectivo porque la "zanahoria" y "el palo" a la moción de inculcar preocuparse por perder la tarea,

despido, descuento de bonos, entre otros. Otra teoría es la idea de necesidades secundarias desarrollado por McClelland expuesta por Bohórquez et al. (2020) explica que cuando el hombre o la mujer logra satisfacer sus necesidades primarias (iguales a las mencionadas de acuerdo con la jerarquía de Maslow), la conducta de la persona exige otras teorías.

En lo mencionado al teletrabajo es una forma especial de provisión de servicios en la que se utilizan enfoques informáticos y de telecomunicaciones. Esto lo diferencia de otras figuras que se le asemejan; permite a los ciudadanos, principalmente a los que componen poblaciones susceptibles, y a los grupos tener la oportunidad de potenciar su excepcionalidad de vida y productividad, respectivamente (Valencia, 2018).

Para la selección de las dimensiones del teletrabajo se tiene a Llavina et al. (2020), quien comenta que los tipos de teletrabajadores puede adaptar las características de:

Teletrabajo móvil, se refiere al puesto de trabajo no esté situado en un lugar determinado. Los teletrabajadores están en movimiento y mantienen una comunicación con las empresas a través de medio telemáticos. Es el supuesto de contar con teléfonos móviles, ordenadores portátiles y todos los dispositivos electrónicos que se considera impredecibles (Delfino, 2020).

Teletrabajo a domicilio, es el que se realiza desde casa, es generalmente el uso de telecomunicaciones e informática para su desarrollo. Los casos más habituales son aquellos sujetos que algunos días laboran desde la oficina y otros, desde la comunidad de su hogar, ya sea por política desplazamiento o por propio deseo del empleado (Iturralde y Duque, 2021).

Teletrabajo en telecentro, se refiere a trabajar en una oficina que cuenta con los equipos necesarios y de comunicaciones requeridos para el desempeño de un trabajo remoto (Palencia, 2020).

El teletrabajo plantea algunas situaciones exigentes, entre ellas, la adecuación de horarios y el lugar de trabajo, medidas de salud y protección que requieren una ley de delitos graves bien establecida, considerando que, trabajando desde casa, no existen situaciones ordinarias de carrera en términos de ergonomía.

Durante la jornada de pintura se realizan medidas, intercambio verbal y deportes descontrolados (Ramírez et al., 2021).

Cóndor (2020), refiere que la verdad generada a través del desastre de salud ha presionado abruptamente la transformación de una flamante versión de trabajo, representando un emprendimiento para las empresas, profesionales y gobierno, esta misión es aún más en América Latina, debido a la De hecho, está en desigualdad social y en cada nación es necesario establecer las medidas vitales para asegurar la formación y el trabajo, pensando en que la vuelta al trabajo presencial no se producirá en un breve lapso de tiempo.

Entre las ventajas que presenta el teletrabajo, para Peralta, Bilous, Flores y Bombón (2020): a nivel empresarial se les considera visionarios, cuando se considera que brindan a sus empleados la opción de operar desde su hogar o cualquier otro lugar del trabajo, lo que rompe los esquemas convencionales y genera una mayor confianza en la organización dentro del teletrabajador. Sin embargo, Estévez (2020): refiere que en el teletrabajo preparado por los resultados de la emergencia, adultos que se reflejaron negativamente dentro del uso de era, personas que ya no tienen sistema tecnológico, región y conectividad adecuadas, hombres y mujeres con las obligaciones familiares, los empleados con actividades presenciales, así como el núcleo del círculo de familiares, porque el cronograma de pinturas de algunos de sus individuos da como resultado el colapso de la institución.

Cortés (2017), precisa en el Perú, el teletrabajo se rige por la Ley N° 30036 y su reglamento el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, y por falta de digitalización en las instituciones, no se cuente con teletrabajadores, tampoco hay una convicción ni ánimo por parte de las entidades públicas, la necesidad de cubrir nuevas labores bajo esta modalidad de trabajo. Valencia (2018), manifiesta que, al contar con la política pública de gobierno electrónico, los funcionarios y servidores civiles deben valerse de los medios electrónicos para el cumplimiento de sus obligaciones y que se debe promover la cultura digital. Corresponde al Estado revisar las funciones, con el fin de establecer los puestos que puedan desarrollarse a través del teletrabajo, dada la tendencia en aumento de esta modalidad en el sector público.

Yarnold (2021), indica, en cuanto a la aplicación del teletrabajo antes de la pandemia Covid-19, se generó un juicio limitado en las instituciones, se decía que, si en el centro laboral es difícil la supervisión, más complicado sería la supervisión a distancia, por ello, en el país no era atractiva. Existe una ley de teletrabajo, pero a nadie le interesaba su aplicación.

También se dan a conocer, en cuanto a los obstáculos y limitaciones institucionales, según, Cortés (2017), el motivo por el que no se cuente con teletrabajadores es por la falta de digitalización en las entidades y, que en las instituciones no hay interés para cubrir nuevas plazas bajo esta modalidad de trabajo. Por su parte, Almonacid (2020), indicó, que las instituciones reflejan un insuficiente nivel organizativo, que restringen el uso digital, también señaló que, la cultura organizacional fue el principal obstáculo, porque no todo el personal tiene el mismo perfil ni ejecuta la misma labor, serían factibles para ciertos puestos con la correcta implementación, no cubrirá la jornada completa, pero sí para algunas horas. La posición anterior, es reforzada por (Valencia, 2018), afirmando que, corresponde a las entidades revisar las funciones y establecer los puestos teletrabajables. Y, según Bravo (2019), refirió, pese a que esta modalidad resulta ser una importante tendencia, se han respondido muy lento. Desde la óptica de (CEPAL, 2020; El Comercio, 2021), advirtieron, en la mayoría de las entidades, la cultura organizacional vinculada al teletrabajo no estuvo gestionada, conllevando a retos normativos y técnicos, así como, no todos los trabajadores contaban con una conexión a internet, aunado a ello, la falta presupuestal hizo que trabajaran necesariamente en modo presencial.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Al realizar la selección del tipo de estudio que se encamina se consideró aplicada, con ello se puede comentar que este tipo de estudios tienen como finalizar conocer el contexto de una problemática sustentada por variable y desarrollar el estudio. Por otro lado, presentó enfoque cuantitativo basado en el análisis y interpretación de datos numéricos que permitieron dar a conocer el nivel de relación que se presenta entre las variables. Se consideró de diseño no experimental, descrito por Arias (2012), “este tipo de diseños se enfocan en el análisis de datos realizando observaciones por medio de instrumentos y no se interviene en el comportamiento que presentan los sujetos que integran la muestra” (p.152). Su propósito es analizar la percepción a través de instrumentos.

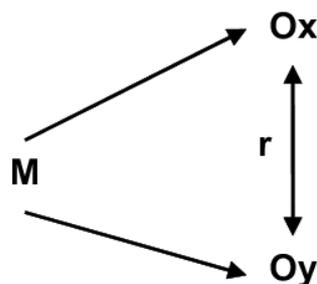


Figura 1. Esquema del diseño correlacional

Dónde:

- M:** Muestra de estudio
- Ox:** Observación de teletrabajo
- Oy:** Observación de condiciones laborales
- R:** Relación que presentan

3.2. Variables y operacionalización

Observación de teletrabajo.

Observación de condiciones laborales.

3.3. Población, muestra y muestreo

Al mencionar a Parella y Martins (2012), definen a la población como la totalidad de sujetos que integran una entidad que se encuentra siendo analizada y se puede considerar a todos los sujetos que presentan experiencias y vivencias de la problemática abalizada (p. 107). En el desarrollo del estudio la población la conforman 45 trabajadores de la empresa seleccionada para el análisis del estudio.

De lo expuesto se tiene que Tamayo y Tamayo (2004), comenta que la muestra “es una parte representativa de la población y cuando el investigador tiene alcance a todos los sujetos se considera como población censal, realizando un análisis a todos los sujetos que integran la población” (p.38). En el caso del estudio se tomó en consideración a los 45 trabajadores como muestra por presentar alcance a todos los trabajadores del estudio, esta selección se realizó por medio del muestreo no probabilístico, donde se especifica que no se aplicó formulas estadísticas para el cálculo de la muestra, sino se basó en el criterio de los investigadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: al mencionar la técnica que se utilizó en el desarrollo del estudio se optó por la encuesta, definida por Sánchez y Reyes (2015), como técnica que se basa en recoger opiniones de sujetos que presenten las experiencias necesarias para responder a las interrogantes propuestas en el desarrollo del estudio, por medio de su instrumento. En el caso del estudio se plantea utilizar la técnica de la encuesta basada en el enfoque cuantitativo, porque se plantean resultados estadísticos que permitieron en análisis de los objetivos establecidos en el desarrollo del estudio.

Instrumento: al momento de realizar la selección del instrumento a ser aplicado en el estudio se tiene al cuestionario, expuesta por Valderrama (2012), como medio tangibles que se aplican a los sujetos que integran la muestra con la finalidad de conocer su percepción y experiencia de la problemática analizada. En el caso del estudio se plantea dos cuestionarios con opciones cerradas del tipo Likert por estar

dentro del enfoque cuantitativo, para ello se redactó los items en relación a los indicadores y dimensiones propuestas en el estudio.

Validez: Se considera al grado de consistencia que presenta un instrumento por medio de la evaluación de especialistas en el área que se encuentra investigando y a través de su veredicto manifiesta el grado de aceptación que presenta para ser aplicado en el estudio. En el desarrollo del estudio la validez la conforman 3 profesionales con grado de maestría, quienes se encargaron de analizar los criterios mencionados y dieron su veredicto de aceptación.

La validez de constructo se realiza por medio de una prueba binomial a través de una técnica estadística (Baena, 2017). En el caso del estudio la prueba binomial se realizará en el programa SPSS para comprobar el análisis de los expertos.

Prueba binomial para el instrumento teletrabajo

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Experto_1	Grupo 1	1	15	1,00	,50	,000
	Total		15	1,00		
Experto_2	Grupo 1	1	15	1,00	,50	,000
	Total		15	1,00		
Experto_3	Grupo 1	1	15	1,00	,50	,000
	Total		15	1,00		

Al obtener los resultados de los 15 items se puede evidenciar que la significancia de los 3 expertos se encuentra por debajo del 0.05 con lo cual dan certeza de la validez de contenido del instrumento y presenta las condiciones óptimas para ser aplicado al estudio.

Prueba binomial para el instrumento condiciones laborales

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Experto_1	Grupo 1	1	20	1,00	,50	,000
	Total		20	1,00		
Experto_2	Grupo 1	1	20	1,00	,50	,000
	Total		20	1,00		
Experto_3	Grupo 1	1	20	1,00	,50	,000
	Total		20	1,00		

Fuente: Respuestas de los expertos

Al obtener los resultados de los 20 items se puede evidenciar que la significancia de los 3 expertos se encuentra por debajo del 0.05 con lo cual dan certeza de la validez de contenido del instrumento y presenta las condiciones óptimas para ser aplicado al estudio.

Confiabilidad: Este proceso se considera basándose en los criterios de consistencia interna y procesamiento estadístico para su análisis, se basa en realizar una prueba piloto, seleccionando de manera intencionada una cantidad de sujetos para analizar la confiabilidad, en el estudio se tomó en cuenta a 17 trabajadores de una empresa cercada que presente similares características a los cuales se les aplico los instrumentos y luego fueron sometidos al programa SPSS para analizar el grado de confiabilidad que presenta.

En el caso del cuestionario de teletrabajo presenta 16 interrogantes con 5 opciones de respuestas, para lo cual se ha obtenido un valor de Alfa de Cronbach de 0.959. Por otro lado, en el caso de la variable condiciones laborales presenta 19 interrogantes con 5 opciones de respuesta y se ha obtenido una confiabilidad del 0.832, en ambos casos los valores obtenidos se encuentran cercanos a 1 y se consideran confiables para ser aplicados al estudio.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos a seguir en el estudio se basan en realizar las coordinaciones con la empresa para el acceso a la información, luego la universidad emite una carta de presentación para ser remitida a la empresa, luego la empresa emite una aceptación de la aplicación del estudio, para poder realizar las coordinaciones entre los investigadores y los trabajadores de la empresa para recolectar la información necesaria para ser analizada.

3.6. Método de análisis de datos

Al realizar un análisis de los métodos estadísticos más adecuados para el desarrollo del estudio se basó en dos partes, la primera se refiere al análisis descriptivo, donde los investigadores muestran la información de los niveles que se presentan y realizan un análisis de interpretación de los sucesos que se acontecen. La otra parte se basa en el análisis inferencial que consiste en realizar una prueba de normalidad por medio del método de Shapiro Wilk, por tener una muestra menor a 50, luego con ello se pudo determinar que el método más adecuado para el estudio es el Rho de Spearman, con el cual se dio a conocer los niveles de relación que presentan los objetivos, también para el análisis de la prueba de hipótesis se tiene en cuenta el análisis de la significancia obtenida.

3.7. Aspectos éticos

Al mencionar los aspectos éticos considerados en el estudio se toma en cuenta a los criterios de originalidad, expresando que al desarrollar el estudio se respetan las técnicas de citación dispuesta por la universidad para la escuela de administración, en el caso del estudio APA, para citar a todas las fuentes que permitieron la recopilación de información y sirvieron como sustento para el desarrollo del estudio. También se tomó en cuenta a la originalidad, puesto que en el proceso del desarrollo del estudio se establecen que se evalúa por el programa Turnitin para conocer el grado de originalidad que se presenta al desarrollar el estudio.

IV. RESULTADOS

Luego de realizar un procesamiento de las encuestas aplicadas por medio de un formulario de google, durante el mes de septiembre y con una duración de 2 días, porque se tuvo que segmentar a los trabajadores en dos grupos para que se pueda aplicar de manera óptima.

En esta fase del estudio se tiene en cuenta a los dos tipos de técnicas estadísticas para la determinación del grado de relación que se presente entre ellos.

Análisis descriptivo:

Tabla 1. Niveles alcanzados del teletrabajo junto a sus dimensiones

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Trabajo móvil	15	33.3%	10	22.2%	20	44.4%	45	100.0%
Trabajo a domicilio	13	28.9%	14	31.1%	18	40.0%	45	100.0%
Trabajo en telecentro	16	35.6%	12	26.7%	17	37.8%	45	100.0%
Teletrabajo	12	26.7%	16	35.6%	17	37.8%	45	100.0%

Fuente: encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa

Interpretación:

Tras un análisis y aplicación de los instrumentos se tiene que el trabajo móvil presenta que 15 trabajadores de la empresa que representan al 33.3% lo perciben como deficiente, esto debido a los escasos de recursos que proporciona la municipalidad para que los trabajadores realicen trabajo remoto, de ahí se tiene que 10 trabajadores de la empresa que conforman el 22.2% lo ubican como regular y 20 trabajadores que corresponden al 44.4% lo evalúan como eficiente. Al comentar sobre el trabajo a domicilio se tiene que 13 trabajadores de la empresa que conforman el 28.9% lo encuentran como deficiente, luego se tiene que 14 trabajadores que corresponden al 31.1% lo ubican como regular y 18 trabajadores que corresponden al 40.0% lo consideran como eficiente. Al mencionar al trabajo en telecentro se tiene que 16 trabajadores que corresponden al 35.6% opinan que

es deficiente, luego se tiene que 16 trabajadores que conforman el 26.7% opinan que es regular de ahí se tiene que 17 trabajadores que corresponden al 37.8% lo encuentran como eficiente. Al mencionar al teletrabajo se tiene que 12 trabajadores que conforman el 26.7% lo encuentran como deficiente, luego se tiene que 16 trabajadores que corresponden al 35.6% lo encuentran como regular y 17 trabajadores que integran el 37.8% lo ubican como eficiente.

Tabla 2. Niveles de condiciones laborales junto a sus dimensiones

Dimensiones y variable	Inadecuada		Regular		Adecuada		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Medio ambiente de trabajo	16	35.6%	14	31.1%	15	33.3%	45	100.0%
Exigencias de la tarea	14	31.1%	15	33.3%	16	35.6%	45	100.0%
Organización del trabajo	13	28.9%	16	35.6%	16	35.6%	45	100.0%
Condiciones laborales	11	24.4%	19	42.2%	15	33.3%	45	100.0%

Fuente: encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa

Interpretación:

Tras un análisis y aplicación de los instrumentos se tiene que el medio ambiente de trabajo presenta que 16 trabajadores de la empresa que representan el 35.6% lo consideran como inadecuada presentando que muchos de los trabajadores no cuentan con un espacio necesario para realizar trabajo remoto, luego se tiene que 14 trabajadores que conforman el 31.1% lo perciben como regular, finalmente se tiene que 15 trabajadores que integran el 33.3% opinan que es adecuada. al mencionar a las exigencias de tarea se tiene que 14 trabajadores que corresponden al 31.1% opinan que es inadecuada, luego se tiene que 15 trabajadores que conforman el 33.3% lo evalúan como regular, además de ello se tiene que 16 trabajadores que conforman el 35.6% opinan que es adecuada. al mencionar a la organización del trabajo se tiene que 13 trabajadores que conforman el 28.9% lo encuentran como inadecuada, luego se tiene que 16 trabajadores que conforman el 35.6% lo encuentran como regular y 16 trabajadores que conforman el 35.6% lo encuentran como adecuada. Al mencionar a las condiciones laborales se tiene que

11 trabajadores que representan el 24.4% opinan que es inadecuada, luego se tiene que 19 trabajadores que conforman el 42.2% opinan que es regular, finalmente se tiene que 15 trabajadores que corresponden al 33.3% lo ubican como adecuada.

Análisis inferencial

Para poder determinar el método inferencial más adecuado para el estudio se realizó una prueba de normalidad de datos con la finalidad de conocer cuál es el método más adecuado para el estudio, detallando lo siguiente:

Tabla 3. Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,173	45	,002	,876	45	,000
Condiciones laborales	,166	45	,003	,880	45	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Tras un análisis y aplicación de los instrumentos se ha calculado el método de normalidad de datos de Shapiro-Wilk para muestras menores iguales a 50, obteniendo un valor de significancia de 0.000 para ambas variables, con lo cual se puede afirmar que la distribución que presenta los datos es no paramétrica y el método más óptimo para determinar la relación que se presenta en el estudio es el Rho de Spearman.

Figura 2. Intervalo de correlación según Hernández et al. (2014)

- 0.90 = correlación negativa muy fuerte
- 0.75 = correlación negativa considerable
- 0.50 correlación negativa media
- 0.25 = correlación negativa débil
- 0.10 = correlación positiva muy débil
- 0.00 = no existe correlación alguna entre las variables
- +0.10 = correlación positiva muy débil
- +0.25 = correlación positiva débil
- +0.50 = correlación positiva media
- +0.75 = correlación positiva considerable
- +0.90 = correlación positiva muy fuerte
- +1.00 = correlación positiva perfecta

Interpretación:

Para realizar el análisis de correlación que se presentan entre los objetivos establecidos en el estudio se tuvo en consideración a lo dispuesto por Hernández et al. (2014), quienes por medio de su libro proporcionan intervalos de medición que permiten analizar el nivel de correlación que se presenta en el estudio.

Tabla 4. Determinar la relación que existe entre el teletrabajo y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz.

			Teletrabaj o	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,905**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,905**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Interpretación:

Tras un análisis y aplicación de los instrumentos se ha obtenido un valor de Rho de 0.905 con lo cual se puede afirmar que se presenta una relación positiva muy fuerte, afirmando que el teletrabajo y las políticas adoptadas por la empresa durante la pandemia fueron favorables para que se presente unas adecuadas condiciones laborales en la empresa. Con ello se puede dar a conocer que los trabajadores pudieron estar mas cerca de su familia y continuar realizando sus labores para la empresa.

Prueba de hipótesis

Por otro lado, se puede evidenciar una significancia de 0.000 con lo cual se ubica por debajo del 0.01, siendo suficiente para comprobar la hipótesis y afirmar que se presenta una relación significativa entre el teletrabajo y las condiciones laborales dentro de la empresa.

Tabla 5. Establecer la relación entre el teletrabajo móvil y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, 2021.

		Trabajo móvil	Condiciones laborales	
Rho de Spearman	Trabajo móvil	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,844**	
		N	45	
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Interpretación:

Tras un análisis y aplicación de los instrumentos se ha obtenido un valor de Rho de 0.844 con lo cual se puede afirmar que se presenta una relación positiva considerable, afirmando que el trabajo móvil y las políticas adoptadas por la empresa durante la pandemia fueron favorables para que se presente unas adecuadas condiciones laborales en la empresa. Además de ello se puede evidenciar que la empresa facilitó dispositivos móviles para que los trabajadores puedan realizar trabajo por llamadas o videos conferencias por aplicaciones.

Prueba de hipótesis

Por otro lado, se puede evidenciar una significancia de 0.000 con lo cual se ubica por debajo del 0.01, siendo suficiente para comprobar la hipótesis y afirmar que se presenta una relación significativa entre el trabajo móvil y las condiciones laborales dentro de la empresa.

Tabla 6. Precisar la relación entre el teletrabajo a domicilio y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, 2021.

			Trabajo a domicilio	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Trabajo a domicilio	Coeficiente de correlación	1,000	,921**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,921**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Interpretación:

Tras un análisis y aplicación de los instrumentos se ha obtenido un valor de Rho de 0.921 con lo cual se puede afirmar que se presenta una relación positiva muy fuerte, afirmando que el trabajo a domicilio y las políticas adoptadas por la empresa durante la pandemia fueron favorables para que se presente unas adecuadas condiciones laborales en la empresa. Dando a conocer que los trabajadores les resulto mas favorable trabajar desde casa para estar cerca de sus familiares y puedan tener as seguridad frente a la pandemia que se vive en la actualidad, por otro lado, la empresa mostro flexibilidad a este nuevo modelo.

Prueba de hipótesis

Por otro lado, se puedo evidenciar una significancia de 0.000 con lo cual se ubica por debajo del 0.01, siendo suficiente para comprobar la hipótesis y afirmar que se presenta una relación significativa entre el trabajo a domicilio y las condiciones laborales dentro de la empresa.

Tabla 7. Analizar la relación entre el teletrabajo en telecentro y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, 2021.

			Trabajo en telecentro	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Trabajo en telecentro	Coeficiente de correlación	1,000	,821**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Interpretación:

Tras un análisis y aplicación de los instrumentos se ha obtenido un valor de Rho de 0.821 con lo cual se puede afirmar que se presenta una relación positiva considerable, afirmando que el trabajo en telecentro y las políticas adoptadas por la empresa durante la pandemia fueron favorables para que se presente unas adecuadas condiciones laborales en la empresa. Con ello se puede evidenciar que la empresa brindó un espacio aislado para los trabajadores que no puedan realizar trabajo desde casa, por no contar con las herramientas tecnológicas necesarias.

Prueba de hipótesis

Por otro lado, se puede evidenciar una significancia de 0.000 con lo cual se ubica por debajo del 0.01, siendo suficiente para comprobar la hipótesis y afirmar que se presenta una relación significativa entre el trabajo en telecentro y las condiciones laborales dentro de la empresa.

V. DISCUSIÓN

En esta parte del estudio se realiza la comparación de los resultados alcanzados por cada uno de los objetivos establecidos en el estudio con los antecedentes, para comparar la similitud o parentesco que presenta, luego se realiza una fundamentación teórica:

Al mencionar al objetivo general que se basa en determinar la relación que existe entre el teletrabajo y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, luego de aplicar los instrumentos y tras un análisis y aplicación de los instrumentos se ha obtenido un valor de Rho de 0.905 con lo cual se puede afirmar que se presenta una relación positiva muy fuerte, Por otro lado, se pudo evidenciar una significancia de 0.000 con lo cual se ubica por debajo del 0.01, siendo suficiente para comprobar la hipótesis y afirmar que se presenta una relación significativa entre el teletrabajo y las condiciones laborales dentro de la empresa.

Afirmando que el teletrabajo y las políticas adoptadas por la empresa durante la pandemia fueron favorables para que se presente unas adecuadas condiciones laborales en la empresa. Con ello se pudo dar a conocer que los trabajadores pudieron estar más cerca de su familia y continuar realizando sus labores para la empresa.

Resultados que presentan una aproximación a lo evidenciado por Ortega (2017), quien logro concluir: El teletrabajo genera un intercambio cultural positivo que, acorde con la necesidad de los eventos en el momento de su adopción, debe dedicarse y generar una nueva dinámica de interrelación, conversación ágil y poderosa. Adicionalmente, el empleador a través de la educación, asesoría y acompañamiento a sus teletrabajadores necesita brindarles el equipamiento, información y habilidades importantes sobre cómo deben realizar sus deportes fuera de las instalaciones, de esta manera podrían lograr ventajas monetarias que incluyen descuento de precio y auge de la productividad.

Luego se tiene como fundamento a Martínez (2000) Factores en el campo laboral se considera como un pasatiempo orientado a un propósito, a través del cual se difunden enfoques fisiológicos e intelectuales. La división del trabajo pasa

por la ley de los ritmos pictóricos impuestos por la maquinaria, la repetitividad, la complejidad y la peligrosidad del proyecto, así como la duración de la jornada laboral; incluso regula los mecanismos para presentar incentivos a los empleados y la creatividad de las circunstancias.

Al mencionar al objetivo específico que se basa en conocer la relación entre el teletrabajo móvil y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, 2021, luego de aplicar los instrumentos y tras un análisis y aplicación de los instrumentos se ha obtenido un valor de Rho de 0.844 con lo cual se puede afirmar que se presenta una relación positiva considerable. Por otro lado, se puede evidenciar una significancia de 0.000 con lo cual se ubica por debajo del 0.01, siendo suficiente para comprobar la hipótesis y afirmar que se presenta una relación significativa entre el trabajo móvil y las condiciones laborales dentro de la empresa.

Afirmando que el trabajo móvil y las políticas adoptadas por la empresa durante la pandemia fueron favorables para que se presente unas adecuadas condiciones laborales en la empresa. Además de ello se puede evidenciar que la empresa facilitó dispositivos móviles para que los trabajadores puedan realizar trabajo por llamadas o videos conferencias por aplicaciones.

Resultados que presentan una aproximación a lo evidenciado por Cortés, Henao y Osorio (2020), quienes concluyeron: Hay un aumento en la carga de trabajo y la convocatoria de agencias más cercanas a las personas, debido en parte a las modificaciones que los empleados debían realizar para asimilar las TIC y las exigentes situaciones de afición lejana. Además, los tiempos de viaje y movilidad se habían reducido y se habían aprovechado para atender las demandas en su trabajo en el que las fechas de corte se difuminan y los horarios de funcionamiento tienden a alargarse.

Presentando como fundamento a un entorno de trabajo que no tiene las situaciones adecuadas tiene implicaciones negativas en la salud del personal de la organización debido a la realidad que están sometidos a jornadas arduas, sobrecarga dentro de la variedad de usuarios, deterioro de la infraestructura, dificultando la actividad que se desarrolla. en las situaciones más útiles. Trabajar

en situaciones inadecuadas lleva a la agencia de trabajadores a dar diversas enfermedades profesionales (Ojeda y Alcántara, 2018).

Al mencionar al objetivo específico que se basa en estudiar la relación entre el teletrabajo a domicilio y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, 2021, luego de aplicar los instrumentos y tras un análisis y aplicación de los instrumentos se ha obtenido un valor de Rho de 0.921 con lo cual se puede afirmar que se presenta una relación positiva muy fuerte. Por otro lado, se puede evidenciar una significancia de 0.000 con lo cual se ubica por debajo del 0.01, siendo suficiente para comprobar la hipótesis y afirmar que se presenta una relación significativa entre el trabajo a domicilio y las condiciones laborales dentro de la empresa.

Afirmando que el trabajo a domicilio y las políticas adoptadas por la empresa durante la pandemia fueron favorables para que se presente unas adecuadas condiciones laborales en la empresa. Dando a conocer que los trabajadores les resulto más favorable trabajar desde casa para estar cerca de sus familiares y puedan tener seguridad frente a la pandemia que se vive en la actualidad, por otro lado, la empresa mostro flexibilidad a este nuevo modelo.

Resultados que presentan una aproximación a lo evidenciado por Suarez (2020), quien logro concluir: Con los estudios logrados, fue factible verificar que entre Teletrabajo y Calidad de Servicio puede haber una correlación sustancial y soberbia de diploma cero.654, eso demuestra que UGEL San Pablo está presentando excepcional de proveedor con la implementación del teletrabajo, eso es un bono. para lograr tus sueños. Para lograr logros dentro de la implementación del teletrabajo, se han observado algunos elementos que inciden dentro de esta versión, entre los que se destaca la escolarización continua dentro del uso de las TIC, al ser con mucho la principal herramienta de uso dentro del desarrollo del teletrabajo.

Presentando como sustento a lo mencionado al teletrabajo es una forma especial de provisión de servicios en la que se utilizan enfoques informáticos y de telecomunicaciones. Esto lo diferencia de otras figuras que se le asemejan; permite a los ciudadanos, principalmente a los que componen poblaciones susceptibles, y

a los grupos tener la oportunidad de potenciar su excepcionalidad de vida y productividad, respectivamente (Valencia, 2018).

Al mencionar al objetivo específico que se basa en analizar la relación entre el teletrabajo en telecentro y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, 2021, luego de aplicar los instrumentos y tras un análisis y aplicación de los instrumentos se ha obtenido un valor de Rho de 0.821 con lo cual se puede afirmar que se presenta una relación positiva considerable. Por otro lado, se puede evidenciar una significancia de 0.000 con lo cual se ubica por debajo del 0.01, siendo suficiente para comprobar la hipótesis y afirmar que se presenta una relación significativa entre el trabajo en telecentro y las condiciones laborales dentro de la empresa.

Afirmando que el trabajo en telecentro y las políticas adoptadas por la empresa durante la pandemia fueron favorables para que se presente unas adecuadas condiciones laborales en la empresa. Con ello se puede evidenciar que la empresa brindó un espacio aislado para los trabajadores que no puedan realizar trabajo desde casa, por no contar con las herramientas tecnológicas necesarias.

Resultados que presentan una aproximación a lo evidenciado por Vásquez (2020), quien logró concluir: Los elementos sociales que pueden promover el teletrabajo en el ámbito público son la inclusión de personas con discapacidad, poblaciones inclinadas, jóvenes y ancianos, y el apoyo en instancias de salud, educación, entre otros, impactando positivamente a la sociedad, a nivel monetario y Etapa ambiental, por lo que al utilizar la medición de la ganancia basada principalmente en efectos, y ya no en la presencia corporal del trabajador, las entidades pueden reducir los gastos constantes y operativos para destinarlos al éxito de los objetivos en beneficio de la sociedad, y ahorro de personas en reparto y comidas, y a medida que el teletrabajo se haga masivo, se podrá reducir el uso del transporte dentro de la metrópoli, contribuyendo a mitigar el efecto invernadero, y adicionalmente se busca una estabilidad entre la vida privada del empleado, la propia familia y las pinturas públicas, de esta manera mejorando su desempeño general, productividad y compromiso con su institución.

El teletrabajo plantea algunas situaciones exigentes, entre ellas, la adecuación de horarios y el lugar de trabajo, medidas de salud y protección que requieren una ley de delitos graves bien establecida, considerando que, trabajando desde casa, no existen situaciones ordinarias de carrera en términos de ergonomía. Durante la jornada de pintura se realizan medidas, intercambio verbal y deportes descontrolados (Ramírez et al., 2021).

VI. CONCLUSIONES

Luego de realizar el análisis de los resultados se logran las siguientes conclusiones en el estudio:

1. Se evidenció relación significativa ($Rho=0.905$; $sig.=0.000$) entre el teletrabajo y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, considerado como una relación positiva muy fuerte, afirmando que el teletrabajo y las políticas adoptadas por la empresa durante la pandemia fueron favorables para que se presente unas adecuadas condiciones laborales en la empresa. Además, se comprobó la hipótesis y se rechazó la hipótesis nula.
2. Se comprobó relación significativa ($Rho=0.844$; $sig.=0.000$) entre el teletrabajo móvil y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, 2021, interpretado como positiva considerable, además de ello se puede evidenciar que la empresa facilitó dispositivos móviles para que los trabajadores puedan realizar trabajo por llamadas o videos conferencias por aplicaciones.
3. Se registró relación significativa ($Rho=0.921$; $sig.=0.000$) entre el teletrabajo a domicilio y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, 2021, analizado como positiva muy fuerte, dando a conocer que los trabajadores les resultó más favorable trabajar desde casa para estar cerca de sus familiares y puedan tener seguridad frente a la pandemia que se vive en la actualidad, por otro lado, la empresa mostró flexibilidad a este nuevo modelo.
4. Se mostró relación significativa ($Rho=0.821$; $sig.=0.000$) entre el teletrabajo en telecentro y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz, 2021, analizado como positiva considerable, con ello se puede evidenciar que la empresa brindó un espacio aislado para los trabajadores que no puedan realizar trabajo desde casa, por no contar con las herramientas tecnológicas necesarias.

VII. RECOMENDACIONES

De las conclusiones obtenidas en el desarrollo del estudio se plantean las siguientes recomendaciones que pueden ayudar a mejorar la percepción que se tiene del teletrabajo que se realiza en la empresa y las condiciones que ofreció la empresa en tiempo de Covid-19, detallando lo siguiente:

1. Al gerente de la empresa OSIR E.I.R.L., brindar los recursos necesarios para que los trabajadores que realicen trabajo remoto puedan desempeñarse de manera eficiente como es equipos tecnológicos y los materiales de oficina.
2. Al jefe de personal de la empresa OSIR E.I.R.L. realizar un análisis de los trabajadores que requieren equipos móviles corporativos para que puedan desarrollar su trabajo y gestionar para que puedan contar con un equipo móvil para que continúen realizan las coordinaciones necesarias con los clientes de la empresa.
3. A los trabajadores de la empresa OSIR E.I.R.L., informar a la gerencia de la empresa las condiciones que cuentan en sus hogares para realizar trabajo remoto, tanto en acceso a internet, espacio para poder realizar el trabajo remoto y los dispositivos que cuentan, para que la gerencia pueda tomar medidas que favorezcan al trabajo que se realiza.
4. A la gerencia evaluar las políticas de la empresa en cuanto a condiciones laborales y modificarlas de ser necesaria para que se adapten al nuevo contexto que se encuentran frente a la pandemia del Covid-19, brindándole flexibilidad a los trabajadores en los horarios laborales.

REFERENCIAS

- Almonacid, V. (2020). El teletrabajo en la Administración: horas eficientes versus horas de sillón (III). *Capital Humano*, 351, 86-100. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=23&sid=bd97cfb0-d78d-4959-a16b-f7ba450a39ca%40sdc-v-sessmgr01>
- Bohórquez, E. Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. 4 (2). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- CEPAL, (2020). Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al Covid-19. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45360/4/OportDigitalizaCovid-19_es.pdf
- Cóndor, O. (2020). Educar en tiempos de COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 31-37, e-ISSN: 1390-9592. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.281>
- Cortés, J. (2017). Retos de la implementación del teletrabajo en el sector público peruano. XXII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España. <file:///C:/Users/Sistema/Downloads/cortecar%20servir.pdf>
- Cortés, G., Henao, V. y Osorio, V. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/52814/Gabriela%20Corte%cc%81s%2c%20Nicolas%20Henao%2c%20Valentina%20Osorio%2c%20Diciembre%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cano, M. (2016). *Condiciones laborales y grado de satisfacción laboral del personal de la Caja Arequipa en Puerto Maldonado-2016*. (Tesis de posgrado).

Recuperado de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20610/Cano_BMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chávez, A. (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social. Gobierno Regional de Loreto. Iquitos 2020.* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch%C3%A1vez%20Villac%C3%ADs.pdf>

Delfino, A. (2020). The Incursion of Telework and the Constant Return of the Working Hours Regulation Debate. 40 (11). http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-984X2020000300022&lng=es&nrm=iso

Estévez, A. (2020). Mapeo de actores en situación de teletrabajo: consecuencias organizacionales por la pandemia de 2020 en la Administración Pública Argentina. *RVG: Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92), 1266-1270, e-ISSN 1315-9984. Recuperado de: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/34302>

El comercio, (2021). Trabajo remoto se usa cada vez menos en el sector público, mientras cuestionan protocolos en labor presencial. <https://elcomercio.pe/economia/peru/trabajo-remoto-se-usa-cada-vez-menos-en-el-sector-publico-mientras-cuestionan-protocolos-en-labor-presencial-informecoronavirus-peru-noticia/>

Eurostat. (2018). *Working from home in the EU.* Recuperado de <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>

Flores, J. y Gómez, I. (2018). Perceived organizational support and organizational commitment in a private company in lima, Perú. 16 (1). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001

- Iturralde, C. y Duque, L. (2021). Precarisation of teleworking in Ecuador in the context of COVID-19: analysis variables from the Marxist approach. 14 (1). http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-67222021000200146
- IPE (2020). *Instituto Peruano de Economía (IPE): ¿Trabajo remoto o teletrabajo?*. Recuperado de <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/>
- Flores, E. (2016). *Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la Financiera Crediscotia – Huaraz*. (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9672/Tesis_56561.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gamero, J. (2020). *Perú › Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
- Gómez, L. (2017). *Condiciones de Trabajo, Riesgo y Salud Ambiental*. Bogotá D.C., Fundación Universitaria del Área Andina. ISBN: 978-958-8953-89-2. Recuperado de <https://digitz.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1246/Condiciones%20de%20Trabajo%2C%20Riesgo%20y%20Salud%20Ambiental.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Llallihuaman, M. (2014). *Factores laborales y personales relacionados con el síndrome de burnout en los trabajadores del Área de Essalud en línea del hospital III Essalud – Chimbote*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/2024/26323.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Llavina, X., Piqueras, C., Lloret, P., Gonzalez, O., Alvarez, M. y Navarro (2020), *El teletrabajo: vivir y trabajar mejor*. ASIN: B087JZRR4P. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=5gneDwAAQBAJ&pg=PT187&dq=teletrabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwigx6fw-ofwAhXohOAKHYTVDwgQ6AEwB3oECAkQAg#v=onepage&q=teletrabajo&f=false>

LFT (2013). *Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores*

Mercado, S. (2015). *Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/57936/TESIS%20SANDRA%20%20J%20MERCADO%20ROSANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

McGregor, D. (1994) *El lado humano de las organizaciones*. Bogotá, Colombia: McGraw Hill.

Moreno, M. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la escuela académico profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Santa*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/UNS/2602/42706.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Neffa, J. (1999). *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate*. 1 (1). https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf

Ojeda, M. y Alcántara, E. (2018). *Enfermedades ocupacionales del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo*. Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque. 2018. 6 (2). <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/251/909>

Ortega, L. (2017). *Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.pdf?sequence=1>

OIT (2020). *Claves para un teletrabajo eficaz durante la pandemia del COVID-19*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740038/lang--es/index.htm

- Ore, E. y Soto, C. (2019). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la fuente, lima – 2018*. (Tesis de posgrado). Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2973/TESIS%20Or%C3%A9%20Erik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Posada, M. y González, M. (2014). *Manual de educación obrera, empleo, condiciones de trabajo, ambiente de trabajo, salud en el trabajo, seguridad en el trabajo, papel del sindicato, derechos sindicales, relaciones laborales, diálogo social, inspección del trabajo, seguridad social, trabajo decente*, pub. OIT, Argentina. ISBN: 978-92-2-328598-2. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>
- Palencia, F. (2020). Sustainable and healthy work in a changing environment: What is the role and contribution of Public Health?. 25 (6). <https://www.scielosp.org/article/csc/2020.v25n6/2297-2304/>
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Recimundo: Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(1), 326-335, e-ISSN: 2588-073X. Recuperado de: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/761>
- Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda.15 (28). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Reyes, L. (2016). *Conductas antisociales y clima social familiar en estudiantes de secundaria en instituciones educativas públicas de la ciudad de Huarmey* (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/411/reyes_hl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- 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 pregrado). Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5331/1/T2075-MBA-Rojas-Analisis.pdf>
- Ramírez, J., Quinde, L., Alarcón, R. y Vega, C. (2021). Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior. 6 (20). https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/617/1280
- Raraz, J., Allpas, H., Torres, F. y Cabrera, W. (2021). Work conditions and personal protective equipment against covid-19 in health personnel, Lima-Peru. 21 (2). http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/en_2308-0531-rfmh-21-02-335.pdf
- Serrate, A. (2014). Diagnosis of the working environment in an organization of scientific technological information. 25 (1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-21132014000100008
- Suarez, L. (2020). *Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020* (Tesis de posgrado). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46386/Suarez_VLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, O. (2020). *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019*. (Tesis de posgrado). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36221/Vasquez_NOJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villar, J. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el Engagement*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.Jos%E9Ignacio%20Vil>

lar%20Navarro.pdf;jsessionid=2631D43CD4453D39213B44C3457595E5?sequence=1&isAllowed=y

Valencia, A. (2018). *Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives*. Revista Científica Scielo. ISSN 1870-2147. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203

Veugelers, R., D. Rückert y C Weiss (2019), “*Bridging the Divide: New evidence about firms and digitalisation*”, Bruegel, Policy Contribution, Issue No.17.

villalta, G. (2000). Curso Superior de Administración. costa Rica: editorial sello latino.

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

Zambrano, E. (2018). *Competencias laborales y su relación con el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz – 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2905/T033_45877543_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Condiciones laborales	Cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo (Gómez, 2017).	medio ambiente de trabajo	Protección laboral	1,2	Encuesta/ Cuestionario	Ordinal
			Conflicto con los compañeros	3,4		
			Recursos materiales	5,6		
			Relación con los superiores	7,8		
		exigencias de la tarea	Cumplimiento de metas	9,10		
			Complimientos de objetivos	11,12		
		Organización del trabajo	Desarrollo de funciones	13,14		
			Programación actividades	de 15,16		
			Evaluación desempeño	de 17,18		
			Trabajo en equipo	19,20		

Fuente: Elaboración Propia

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN	
Teletrabajo	Trabajo remoto es una modalidad especial de prestación de servicios donde se utilizan medios informáticos y de telecomunicaciones. Esto lo diferencia de otras figuras que se le asemeja. Permite que los ciudadanos, especialmente aquellos que conforman poblaciones vulnerables, y las empresas tengan la oportunidad de mejorar su calidad de vida y productividad, respectivamente (Valencia, 2018).	Trabajo móvil	Teléfono corporativo	1	Encuesta/ Cuestionario	Ordinal	
			Paquete de datos	2			
			Disponibilidad de paquete de datos	3			
			Disponibilidad de línea	4			
			Aplicaciones móviles	5			
			Renovación de equipo	6			
		Trabajo a domicilio	Ambiente en casa para trabajar	7			
			Comodidad de trabajo remoto	8			
			Cercanía de la familia	9			
			Cumplimiento de metas	10			
			Envío de avances de actividades	11,12			
			Trabajo en telecentro	Recursos tecnológicos			13
				Espacio para trabajo remoto			14
				Ambiente para teletrabajo			15

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2: Cuestionario – Variable 1
“Condiciones laborales”.

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **las condiciones laborales**. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión de la empresa, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nº	ÍTEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
	Medio ambiente de trabajo					
1	Los trabajadores cuentan con todos los protocolos de seguridad en el trabajo.					
2	Se realizan charlas sobre el cuidado que deben tener a la hora de atender a los clientes.					
3	Se evidencia conflicto con los compañeros de trabajo.					
4	La empresa realiza charlas para evitar el conflicto entre compañeros de trabajo					
5	La empresa brinda los recursos de oficina necesario para que los trabajadores pueden realizar sus actividades.					
6	Se evidencia apoyo logístico en la compra de materiales de oficina.					
	Exigencias de la tarea	1	2	3	4	5
7	Se puede evidenciar en la empresa una comunicación horizontal.					
8	El jefe sabe escuchar a los trabajadores.					
9	Los trabajadores se preocupan por cumplir con las metas establecidas.					
10	Se cuenta con una evaluación de cumplimiento de metas.					
11	Los trabajadores tienen claro los objetivos de la empresa.					
12	La gerencia se preocupa por difundir los objetivos de la entidad.					
	Organización del trabajo	1	2	3	4	5

13	Los trabajadores conocen las funciones que deben realizar					
14	La empresa cuenta con un manual de funciones					
15	La gerencia programa las actividades que se debe realizar durante el mes o semana.					
16	Se cuenta con un control de cumplimiento de actividades.					
17	Se realiza evaluación de desempeño a los trabajadores					
18	Se reconoce el trabajo que se realiza en la empresa					
19	Se fomenta el trabajo en equipo en la empresa					
20	Existe una articulación y trabajo entre los compañeros de oficina.					

Cuestionario – Variable 2

“El teletrabajo”.

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **el trabajo remoto**. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión de la empresa, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

6. Nunca	7. Casi nunca	8. A veces	9. Casi siempre	10. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	-------------

Nº	ÍTEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
	Trabajo móvil					
1	La entidad le brinda un teléfono móvil corporativo para realiza su trabajo remoto.					
2	La entidad le brinda un paquete de datos para que puede realizar su trabajo remoto.					
3	El paquete de datos con el que cuenta le alcanza para desarrollar su trabajo durante el mes.					
4	Tiene que realizar recargas de megas o de línea de llamadas para poder cubrir su trabajo mensual.					
5	El dispositivo móvil con el que cuenta le permite contar con todas las aplicaciones para desarrollar su trabajo.					
6	Considera que es necesario cambiar de equipo para mejorar su trabajo remoto.					
	Trabajo a domicilio	1	2	3	4	5
7	En casa cuenta con un ambiente para poder realizar su trabajo remoto.					
8	Se siente más cómodo trabajando desde casa que estar en la entidad.					
9	Trabajar desde casa le permite estar más cerca de su familia.					
10	Se respeta el horario laboral que le dispone la institución.					
11	Cuando desarrolla sus actividades desde casa cumple con las metas que le pone la entidad.					
12	Realiza en envió de sus avances a la entidad que se					

	enteren de que actividades realiza a diario.					
	Trabajo en telecentro	1	2	3	4	5
13	La entidad cuenta con un espacio para que los trabajadores que no cuenta con recursos tecnológicos puedan acceder y realizar su trabajo remoto.					
14	Considera que la entidad debe tener un espacio para que se pueda realizar trabajo remoto.					
15	En casa ha diseñado un espacio para poder desarrollar su trabajo remoto.					

Anexo 03: Confiabilidad Alfa de Cronbach

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH PARA LAS CONDICIONES LABORALES																					
SUJETOS	PREGUNTAS																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	1	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	2	3	67
2	2	1	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	60
3	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	70
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
7	1	1	1	3	2	4	4	3	4	1	1	3	4	3	4	3	4	3	1	3	53
8	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	72
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
12	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	75
13	4	3	4	4	4	3	4	3	4	1	1	1	4	4	4	4	3	3	2	4	64
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	75
15	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	73
16	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	70
17	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
VARIANZA	0.7	1.4	0.7	0.7	0.6	0.2	0.7		0.0	1.1	1.5	0.6	0.3	0.3	0.1	0.1	0.1	0.1	1.0	0.1	51.3
TOTAL	10.4																				0.840
Alfa de Chonbach																				0.840	

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem (i)
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados
- "k" es el número de preguntas o ítems

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH PARA EL TELETRABAJO

SUJETOS	PREGUNTAS															TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	2	46
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	26
3	2	1	1	3	1	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	24
4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	52
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
6	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	55
7	3	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	45
8	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	54
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	56
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
12	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	45
13	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	52
14	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	56
15	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	38
16	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	50
17	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	51
VARIANZA	0.8	0.9	0.9	0.7	0.9	0.7	0.6	1.1	0.7	0.8	0.4	0.5	0.7	0.8	0.7	105.8
TOTAL	11.3															0.957
																0.957

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\left\{ \begin{array}{l} S_i^2 \text{ es la varianza del ítem (i)} \\ S_t^2 \text{ es la varianza de los valores totales observados} \\ \text{"k" es el número de preguntas o ítems} \end{array} \right.$

Anexo 4: Validez del instrumento

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE TESIS

1. TÍTULO: “El teletrabajo y condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz”

2. PROBLEMA:

2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que presenta el teletrabajo y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz?

2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cómo se presenta la relación entre el teletrabajo móvil y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz?

¿Cómo se presenta la relación entre el teletrabajo a domicilio y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz?

¿Cómo se presenta la relación entre el teletrabajo en telecentro y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz?

3. HIPÓTESIS

3.1 HIPÓTESIS DE TRABAJO

Existe relación significativa entre el teletrabajo y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz.

3.2. HIPÓTESIS NULA

No existe relación entre el teletrabajo y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre el teletrabajo y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Establecer la relación entre el teletrabajo móvil y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz.

Precisar la relación entre el teletrabajo a domicilio y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz.

Analizar la relación entre el teletrabajo en telecentro y las condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz.

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se considerará una investigación de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, cuyo diseño será el NO EXPERIMENTAL de corte transversal, de un nivel de investigación Correlacional

GUÍA PARA FICHA DE VALIDACION DEL EXPERTO

1.-CRITERIOS:

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entra la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2.- INSTRUCCIONES:

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías:

SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

Tabla 1. Operacionalización de Variable X

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Condiciones laborales	Cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo (Gómez, 2017).	medio ambiente de trabajo	Protección laboral	1,2	Encuesta/ Cuestionario	Ordinal
			Conflicto con los compañeros	3,4		
			Recursos materiales	5,6		
		Relación con los superiores	7,8			
		exigencias de la tarea	Cumplimiento de mentas	9,10		
		Complimientos de objetivos	11,12			
Organización del trabajo	Desarrollo de funciones	13,14				
	Programación de actividades	15,16				
	Evaluación de desempeño	17,18				
		Trabajo en equipo	19,20			

Fuente: Elaboración Propia

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Teletrabajo	Trabajo remoto es una modalidad especial de prestación de servicios donde se utilizan medios informáticos y de telecomunicaciones. Esto lo diferencia de otras figuras que se le asemeja. Permite que los ciudadanos, especialmente aquellos que conforman poblaciones vulnerables, y las empresas tengan la oportunidad de mejorar su calidad de vida y productividad, respectivamente (Valencia, 2018).	Trabajo móvil	Teléfono corporativo	1	Encuesta/ Cuestionario	Ordinal
			Paquete de datos	2		
			Disponibilidad de paquete de datos	3		
			Disponibilidad de línea	4		
			Aplicaciones móviles	5		
			Renovación de equipo	6		
		Trabajo domicilio	Ambiente en casa para trabajar	7		
			Comodidad de trabajo remoto	8		
			Cercanía de la familia	9		
		Trabajo telecentro	Cumplimiento de metas	10		
			Envío de avances de actividades	11,12		
			Recursos tecnológicos	13		
			Espacio para trabajo remoto	14		
			Ambiente para teletrabajo	15		

Fuente: Elaboración Propia

**Anexo: Cuestionario – Variable 1
“Condiciones laborales”.**

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar *las condiciones laborales*. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión de la empresa, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nº	ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
	Medio ambiente de trabajo					
1	Los trabajadores cuentan con todos los protocolos de seguridad en el trabajo.					
2	Se realizan charlas sobre el cuidado que deben tener a la hora de atender a los clientes.					
3	Se evidencia conflicto con los compañeros de trabajo.					
4	La empresa realiza charlas para evitar el conflicto entre compañeros de trabajo					
5	La empresa brinda los recursos de oficina necesario para que los trabajadores pueden realizar sus actividades.					
6	Se evidencia apoyo logístico en la compra de materiales de oficina.					
7	Se puede evidenciar en la empresa una comunicación horizontal.					
8	El jefe sabe escuchar a los trabajadores.					
	Exigencias de la tarea	1	2	3	4	5
9	Los trabajadores se preocupan por cumplir con las metas establecidas.					
10	Se cuenta con una evaluación de cumplimiento de metas.					
11	Los trabajadores tienen claro los objetivos de la empresa.					
12	La gerencia se preocupa por difundir los objetivos de la entidad.					
13	Los trabajadores conocen las funciones que deben realizar					
14	La empresa cuenta con un manual de funciones					
	Organización del trabajo	1	2	3	4	5
15	La gerencia programa las actividades que se debe realizar durante el mes o semana.					
16	Se cuenta con un control de cumplimiento de actividades.					
17	Se realiza evaluación de desempeño a los trabajadores					
18	Se reconoce el trabajo que se realiza en la empresa					

19	Se fomenta el trabajo en equipo en la empresa					
20	Existe una articulación y trabajo entre los compañeros de oficina.					

**Anexo: Cuestionario – Variable 2
“Trabajo remoto”.**

Considerado servidor, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar *el trabajo remoto*. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión de la empresa, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

6. Nunca	7. Casi nunca	8. A veces	9. Casi siempre	10. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	-------------

Nº	ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
	Trabajo móvil					
1	La entidad le brinda un teléfono móvil corporativo para realiza su trabajo remoto.					
2	La entidad le brinda un paquete de datos para que puede realizar su trabajo remoto.					
3	El paquete de datos con el que cuenta le alcanza para desarrollar su trabajo durante el mes.					
4	Tiene que realizar recargas de megas o de línea de llamadas para poder cubrir su trabajo mensual.					
5	El dispositivo móvil con el que cuenta le permite contar con todas las aplicaciones para desarrollar su trabajo.					
6	Considera que es necesario cambiar de equipo para mejorar su trabajo remoto.					
	Trabajo a domicilio	1	2	3	4	5
7	En casa cuenta con un ambiente para poder realizar su trabajo remoto.					
8	Se siente más cómodo trabajando desde casa que estar en la entidad.					
9	Trabajar desde casa le permite estar más cerca de su familia.					
10	Se respeta el horario laboral que le dispone la institución.					
11	Cuando desarrolla sus actividades desde casa cumple con las metas que le pone la entidad.					
12	Realiza en envió de sus avances a la entidad que se enteren de que actividades realiza a diario.					
	Trabajo en telecentro	1	2	3	4	5
13	La entidad cuenta con un espacio para que los					

	trabajadores que no cuenta con recursos tecnológicos puedan acceder y realizar su trabajo remoto.					
14	Considera que la entidad debe tener un espacio para que se pueda realizar trabajo remoto.					
15	En casa ha diseñado un espacio para poder desarrollar su trabajo remoto.					

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

El teletrabajo y condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz.

OBJETIVO:

Recopilar información sobre el teletrabajo y condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la empresa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

MONTAÑEZ BENITO JORGE RAÚL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN - MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA


Montañez Benito Jorge Raúl
Maestro en Gestión Pública
CI AD - 17298

Post firma
DNI 4466389

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:-

El teletrabajo y condiciones laborales en la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L.,
Huaraz.

OBJETIVO:

Recopilar información sobre el teletrabajo y condiciones laborales en la empresa Contratistas
Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de la empresa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SANCHEZ MENDEZ LOURDES CELIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRIZ EN GESTION PUBLICA



Lic. Adm. Lourdes C. Sanchez Mendez
CLAD N° 22799

Post firma
DNI 45894501

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de teletrabajo y condiciones laborales

OBJETIVO: Obtener información válida y confiable del teletrabajo y las condiciones laborales de la empresa

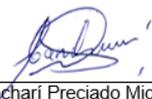
DIRIGIDO A: Trabajadores de la empresa OSIR

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


Mg. Canchari Preciado Miguel Angel
DNI: 46105455

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 5: Carta de Presentación



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Huaraz, 07 de mayo del 2021

OFICIO N° 011-2021-UCV-VA-P01-F08/CCP

Señor(a).
CACHA MAGUIÑA MICHELL OSCAR
GERENTE
CONTRATISTAS GENERALES OSIR E.I.R.L.
Av. Confraternidad Internacional Oeste N° 335 2DO Piso - Huaraz

Presente. -

Asunto : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES OSIR E.I.R.L.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a los jóvenes **COLLAZOS RAMOS MIJAE L JUAN** identificada con DNI. N° **72229592** y **GUERRERO MIRANDA DELCY YANINA** identificado con DNI. N° **71443247**, estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo Huaraz, quien en el presente semestre académico 2021-I están cursando el IX ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** y se encuentra realizando su proyecto de investigación referente al tema: "**EL TELETRABAJO Y CONDICIONES LABORALES EN LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES OSIR E.I.R.L., HUARAZ - 2021**", motivo por el cual le solicito su autorización para que los estudiantes puedan desarrollar su proyecto de investigación en su institución. De ser aceptada la autorización, por favor brindarles el apoyo y las facilidades a los estudiantes.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,

MGTR. RUSBBY NAYC VÁSQUEZ MIRANDA
COORDINADOR EP
Universidad César Vallejo – HUARAZ

Anexo 6: Carta de Aceptación



ALQUILER DE MAQUINARIA PESADA
EN GENERAL
RUC: 20488346980

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CONSTANCIA

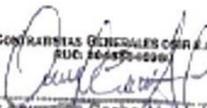
El gerente general de la empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L.

Hace constar;

Que el alumno Mijael Juan Collazos Ramos, identificado con DNI: 72229592. y la alumna Delcy Yanina Guerrero Miranda identificada con DNI: 71443247, ha solicitado información al personal administrativo de la empresa para el desarrollo de su trabajo de proyecto de investigación para obtener el grado académico de Licenciado en Administración en la escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo de Huaraz, en el Proyecto de Investigación, con el título denominado: "El Teletrabajo Y Condiciones Laborales En La Empresa Contratistas Generales OSIR E.I.R.L., Huaraz – 2021", la misma que es autorizada a brindarle información para que pueda culminar con éxito el proyecto de investigación propuesto.

Se expide el presente a solicitud de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Huaraz, 27 de mayo del 2021


CONTRATISTAS GENERALES OSIR E.I.R.L.
RUC: 20488346980
OSIR E.I.R.L. - OBRAS Y MAQUINARIA
CACHA AVILADO
GERENTE GENERAL
H. Huancayo, 12

Firma Y Sello

Anexo 7: Base de datos

Teletrabajo

N°	Trabajo móvil						Trabajo a domicilio						Trabajo en telecentro		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
6	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
7	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
8	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
9	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
10	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
11	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	2	3	2	3
12	5	5	2	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2
13	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	2	3
14	2	3	2	4	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
15	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
16	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
17	3	2	3	3	2	1	2	2	2	4	2	3	2	1	3
18	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
19	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
20	2	4	2	2	5	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3
21	3	5	3	4	4	3	4	5	4	5	2	5	4	5	4
22	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
23	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1
24	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	1	2	3	2
25	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
26	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
27	4	5	4	5	4	5	3	2	2	2	2	2	2	5	2
28	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
29	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
30	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1
31	3	3	4	5	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
32	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
33	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	4	2	3	2
34	4	5	4	4	5	4	4	3	5	2	4	1	3	2	3
35	4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4
36	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	4	3	4	2	2
37	5	2	3	2	4	5	3	2	3	4	2	2	2	4	3
38	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
39	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3
40	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
41	4	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
42	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
43	3	2	4	5	4	5	2	3	4	3	4	2	2	3	3
44	2	5	2	2	1	2	2	5	5	2	5	5	5	2	5
45	2	1	2	2	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3

Condiciones laborales

N°	Medio ambiente de trabajo						Exigencias de la tarea						Organización del trabajo							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
2	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
4	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1
5	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2
6	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
7	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
8	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
9	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1
10	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
11	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3
12	2	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	2	3	5	4	2	3	5
13	5	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4
14	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	2	4	2	3	2	3	5
15	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
16	4	2	1	2	3	2	3	2	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
17	2	2	2	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	5	2	2	2
18	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
19	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1
20	3	3	3	3	3	2	1	2	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4
21	4	4	5	2	2	4	5	4	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	5
22	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
23	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1
24	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
25	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1
26	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
27	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	5	2	2	5	2	2	3	2	2
28	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
29	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
30	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1
31	3	4	5	2	3	2	5	3	5	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3
32	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2
33	4	3	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3
34	5	2	2	3	2	5	4	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2
35	1	4	4	1	4	1	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	1	4	1	1
36	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	5	2	3	2	3	2	3	4	3	2
37	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	4	3	4	3	2	3	2	2	2	3
38	3	2	3	2	3	2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
39	2	2	2	5	2	2	3	5	2	2	2	3	1	4	2	3	2	2	2	3
40	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
41	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2
42	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
43	2	2	2	2	3	2	3	2	5	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2
44	5	5	2	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	2
45	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	2	5	3	3	2	3	3	5	4	2