



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Teletrabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la
empresa Fractalia Perú S.A. Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Monteverde Dueñas, Silvana Mercedes (ORCID: 0000-0003-2071-234X)

ASESOR:

MBA. Paredes del Águila, Jardiel (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a la persona más importante de mi vida, mamá, gracias a tu apoyo incondicional todos mis sueños se hacen realidad.

A mis hermanos Blatter y Silviany por el apoyo brindado en cada paso de mi vida, a mi abuelita Silvina por su amor y ejemplo a lo largo de los años.

Silvana Mercedes

Agradecimiento

A Dios por sobre todas las cosas, por darme la dicha de vivir y brindarme una familia que siempre me impulsó a no rendirme y seguir el camino hacia adelante.

A mi amada mamá, hermanos, y familia que están presentes en todos mis pasos profesionales.

Asimismo, a mi asesor Mg. Jardiel Paredes del Aguila, por compartir sus conocimientos y ser partícipe de esta investigación.

Silvana Mercedes

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización	15
3.3 Escenario de estudio	17
3.4 Participantes.....	17
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6 Procedimientos.....	17
3.7 Rigor científico.....	18
3.8 Métodos de análisis de datos	18
3.9 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	25
VI. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1. El teletrabajo y el desempeño laboral.....	20
Tabla 2. Relación entre el estrés laboral y desempeño laboral.....	22
Tabla 3. Relación entre la motivación y satisfacción con el desempeño laboral....	23
Tabla 4. Formación de TIC y su relación con el desempeño laboral.....	24

Resumen

Dada la nueva normalidad y condiciones laborales y de vida por el Covid-19, se estima que el teletrabajo continúe mucho tiempo después de la pandemia. Esta investigación buscó analizar la relación del teletrabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalía Perú S.A. Lima 2022. Fue desarrollado dentro de la metodología de enfoque cualitativo, descriptivo-explicativo. Se aplicó dos cuestionarios confiables y validados por expertos, en una muestra de 200 participantes que se sumaron a responder con la realidad que percibe cada uno. Los resultados obtenidos fueron procesados bajo el programa estadístico SPSS V26 y presentado en tablas correspondientemente. Por ello se llegó a la conclusión que el teletrabajo se relaciona de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalía Perú S.A. Lima, 2022. Siendo el Rho de Spearman igual a 0,573 (correlación positiva moderada), y la significancia ($p < 0,001$). Se identificó que el teletrabajo tiene un alcance positivo para los colaboradores que se encuentran gestionando sus labores bajo esta nueva modalidad. El teletrabajo es la modalidad utilizada actualmente por diversas empresas y resulta positiva siempre y cuando se cumpla con las condiciones necesarias para que los colaboradores desarrollen sus actividades de manera adecuada desde su hogar.

Palabras clave: Teletrabajo, desempeño laboral, telecolaboradores, tecnologías de la información y comunicación.

Abstract

Given the new normality and working and living conditions due to Covid-19, it is estimated that teleworking will continue long after the pandemic. This research sought to analyze the relationship between teleworking on the work performance of the employees of the company Fractalía Perú S.A. Lima 2022. It was developed within the qualitative, descriptive-explanatory approach methodology. Two reliable questionnaires validated by experts were applied to a sample of 200 participants who joined in responding with the reality that each one perceives. The results obtained were processed under the statistical program SPSS V26 and presented in corresponding tables. For this reason, it was concluded that teleworking significantly influences the work performance of the employees of the company Fractalía Perú S.A. Lima, 2022. Spearman's Rho being equal to 0.573 (moderate positive correlation), and significance ($p < 0.001$). It was identified that teleworking has a positive scope for the collaborators who are managing their work under this new modality. Teleworking is the modality currently used by various companies and it is positive as long as the necessary conditions are met for employees to carry out their activities properly from home.

Keywords: Telework, work performance, telecollaborators, information and communication technologies.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación, explora la influencia del teletrabajo en el desempeño laboral, que actualmente fue tomada como solución principal para la continuación que ejercen las empresas dentro del entorno patentado como emergencia sanitaria por la pandemia Covid-19 (El Peruano, 2020). El teletrabajo no es una clase sorpresiva de labores, cuantiosas empresas previas a la pandemia realizaban sus actividades de la manera ya mencionada. No obstante, la implementación del teletrabajo dentro de un sistema imprevisto podría comprometer una serie de complicaciones para las organizaciones empresariales, a causa de la emergencia sanitaria la mayor parte de las organizaciones se vieron obligadas a flexibilizar sus actividades y adaptarse a la modalidad de teletrabajo. Por lo cual se analizó los aspectos más considerables que impactan a los colaboradores y a la empresa.

La globalización unida a la evolución de tecnología más significativa ha mejorado los distintos procedimientos laborales, especialmente en el ámbito empresarial, contribuyendo distintos métodos con el objetivo de lograr un trabajo eficiente en semejanza a las características habituales de manera continua. De este modo se presenta el teletrabajo, sosteniendo una ilación dicotómica; laboral y legal, dicha particularidad incurre en todos los reglamentos de diversas empresas. Este nuevo acontecimiento facilita peculiares técnicas para alcanzar un apropiado desempeño laboral, interpretándose en la realización de propósitos provenientes de la corporación; es de suma importancia destacar otras posturas que concuerden y prevalezcan, así como la ductilidad en el itinerario, aminoración de costos y gastos de confort y caución, considerando que actualmente son escasas las industrias que utilizan este flamante mecanismo. (Llamosas 2015)

En el mundo profesional reciente surgen alteraciones que demandan agilidad en la dinámica y que las organizaciones de distintos departamentos de producción atiendan eficientemente los requisitos de acuerdo con las exigencias. Motivo por el cual brota el teletrabajo como una alternativa renovadora que se apoya en la aplicación de tecnologías. Así obtenemos que la articulación del teletrabajo es un dinamismo novedoso, que está siendo implementado triunfantemente en muchas

naciones del mundo, prometiendo a las corporaciones una considerable productividad, economía significativa en correspondencia a infraestructura y empleos, propagando a la vez eficiencia y progreso en la vivacidad de los colaboradores (Suarez, 2016)

Valencia (2018) desde su perspectiva expone el teletrabajo como un sistema de contribución de servicios que se practica desde un ámbito exterior a la compañía, puesto que intuye como; trabajo elaborado en el hogar, dicho también exteriormente de la corporación empleando la red de telecomunicaciones para efectuar ordenes laborales establecidas.

Labacena (2019) plantea y entiende el teletrabajo como una figura dúctil de estructura del trabajo que radica en el desempeño de la diligencia de los expertos sin la asistencia corporal del trabajador en la organización laboral, durante una fracción altamente significativa de su itinerario de gestión asignada. Si bien utilizamos la terminación teletrabajo y trabajo a distancia como sinónimos por diversos autores, el primero depende únicamente del manejo de tecnologías informáticas y de las comunicaciones (TIC). Es una característica de trabajo donde la conexión entre el trabajador y la entidad se produce fundamentalmente a través de las TIC: teléfonos de servicio móvil y fijo, redes sociales, correo electrónico, videoconferencias u otros.

Chiavenato (2000) citado por Saavedra (2019) destaca que existe diferentes acciones valiosas que los coopartícipes deben desarrollar y así conseguir los objetivos de la empresa, afirmando de esa manera que el desempeño laboral viene a ser el hábito contemplado en los trabajadores que son superiores para el éxito de los objetivos de la entidad.

En América Latina se ha logrado constatar la actividad de leyes que avalan la modalidad de teletrabajo con el propósito de un manejo justo y exitoso, así obtenemos que los desarrollos son concernientes, y se van incrementando más, progresión como mecanismo novicio de trabajo para el sector privado, captación afirmativa de los teletrabajadores, evoluciones legislativas en naciones como Brasil, Perú, Colombia y Costa Rica teniendo legislaciones concretas; políticas para la

fomentación y crecimiento en el sector público y privado de Colombia, Costa Rica; y un ascenso en la plaza Uruguaya (Fernández y Bravo, 2019)

Se fueron dando investigaciones en correlación a la serie de problemas sobre el desempeño laboral a nivel mundial. Donde Robbins y Judge (2013), nombra el procedimiento en que los trabajadores ejercen sus tareas, integrado en una explicación de posiciones de empleo. Esa determinación nos lleva a entender que el colaborador debe conceder debates y destreza para ejecutar las ocupaciones, gestiones u obligaciones de manera que desempeñe con compromiso sus actividades solicitadas por el trabajo. Razón por la cual, dentro del desempeño laboral se requiere y demanda contar con habilidades, inteligencia, carácter, prácticas, perspectivas que aporten a los resultados óptimos deseados por la empresa.

El año 2020 Indecopi, realizó un proyecto piloto para el manejo y valoración del teletrabajo. En acuerdo con la inspección de los rendimientos adquiridos, en el lapso de un mes, los colaboradores de forma personal generaron una ampliación de su productividad en 30%, añadido a eso una perceptible conservación de tiempo de transporte hogar a oficina con la anotación de una reducción de 47 horas, tiempo necesario para la mejora de relaciones familiares. Gracias al procedimiento general, se logró reconocer una mejora del 10% gozando del cumplimiento de metas.

En Lima, un porcentaje elevado de empresas y organizaciones, optaron por la inserción de la nueva modalidad, con la finalidad de conservar el desempeño de sus funciones y metas, asimismo se cumple con lo estipulado por supremacía de salud a nivel de territorio nacional, enfocados en amparar la salud de los colaboradores. De la misma forma que muchos sectores, las empresas dedicadas a las telecomunicaciones, implementaron los recientes acontecimientos y sumando acciones para la adaptación a la actual tendencia. Sin embargo, existen colaboradores, que no ejercen sus ocupaciones de manera sensata como lo ejecutarían presencialmente, visto que un bajo porcentaje no consume sus quehaceres por destinar las horas a motivos personales, conllevando a el quebrantamiento de metas diarias y semanales, estropeando los proyectos y producción de la empresa.

En base a la realidad problemática, se plantea como problema general: ¿Cómo se relaciona el teletrabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalía Perú S.A. Lima, 2022? Derivando los sucesivos problemas específicos:

1. ¿Cómo es la reducción de estrés laboral en relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalía Perú S.A. Lima, 2022?
2. ¿Cómo la motivación y satisfacción influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalía Perú S.A. Lima, 2022?
3. ¿Cuál es la relación entre formación en TIC con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalía Perú S.A. Lima, 2022?

La presente tesis se justifica dado que el acrecentamiento de las TIC ha beneficiado a las organizaciones a transformarse mediante considerables movimientos en el aspecto del sistema, asimismo en el avance y progreso de sus diligencias. Dentro de la relación se ubica la moderna modalidad nombrada teletrabajo. En el Perú dicha particularidad fue asentada en el período 2013, sin embargo, la coyuntura vigente por el COVID-19 logró llevar el funcionamiento de empresas e instituciones, facultando una conversión en el área laboral, que permite el desempeño laboral, de objetivos y agregando la fidelización de cada colaborador con la empresa.

Teóricamente, múltiples análisis demostraron que la modalidad teletrabajo beneficia un incremento del rendimiento, propaga la contención de colaboradores, atenúa la rotación laboral, ampara la responsabilidad de los teletrabajadores y mejora el desempeño laboral. Dentro de la justificación práctica concluimos que, el teletrabajo permite a las entidades reducir costos, proveer un mecanismo moderno para gestionar, disminuir drásticamente la abstención de asistencia de los trabajadores, acrecienta la motivación, y por subsecuente fomenta la intensificación productiva. En la nivelación social, las variadas escalas instauradas para el distanciamiento social por el COVID-19 generaron una potenciación del teletrabajo. Forma de trabajo que precedente a la pandemia no sostenía semejante impacto, motivo por el cual no se hallaba enfocado en la sociedad, siendo ahora indiscutiblemente un modo que prevalecerá después de la pandemia.

Mediante este estudio se planteó adquirir el próximo objetivo general: Analizar la relación del teletrabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A Lima, 2022. Y como objetivos específicos:

1. Conocer si la reducción de estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A Lima, 2022.
2. Analizar si la motivación y satisfacción influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A Lima, 2022.
3. Conocer la relación de formación en TIC con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con relación a los antecedentes internacionales, Ortega (2017) señala que las modalidades de teletrabajo, causas y particularidades mismas, aparte del término que se disparó durante su imposición han evolucionado con el transcurrir del tiempo. Los descubrimientos indican que la asentación del teletrabajo implica que la corporación adquiera un aumento de productividad, disminución de costos y absentismo laboral, lo que convierte en beneficios económicos para la organización, en su mayoría prestadoras de servicios, gracias a las nuevas tecnologías. Asimismo, destaca que dicha modalidad se vuelva fácil de implementar porque origina un equilibrio, para que los colaboradores realicen otras actividades personales sin afectar el contacto con los colegas de trabajo en un mismo ambiente.

Quintero (2016) elaboró su tesis y tuvo como objetivo determinar la colisión del teletrabajo en la calidad de vida de los colaboradores en las compañías de Quindío Universidad EAFIT, Colombia, siendo ésta el área estudiada. Dicha investigación de alcance descriptivo explicativo, donde se aplica un cuestionario a las personas que se encontraban laborando en cinco empresas colombianas. Llegando a una conclusión donde la percepción de los trabajadores correspondiente a las consecuencias de sus funciones laborales, personales y profesionales dio lugar a describir las ventajas y desventajas que la modalidad otorga a las empresas comprometidas y a ellos mismos.

Acosta (2018) en su tesis Teletrabajo y percepción de la productividad: análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia – Colombia. Instauró la proposición del abordaje por medio de indagación acerca de esta novedosa categoría de teletrabajo y el vínculo en ligación con el rendimiento en distintos departamentos que la constituyen (Teletrabajadores, jefes, colegas de trabajo y familia) una empresa perteneciente a la sección pública de Colombia, 4 encuestas personales fueron diseñadas a cada sector del teletrabajo, basado en una metodología de tipo cuantitativa, exploratorio-descriptivo. Obteniendo como resultados del estudio, que de forma genérica se obtuvo que el teletrabajo influye positivamente al rendimiento por parte de la entidad. Los variados elementos que

constituyen esta peculiar manera refieren que existe un incremento de la productividad por las variadas utilidades que adquiere por su naturalidad, dichos beneficios contribuyen de forma directa en fámulos públicos y en totalidad aquello se define como desenvolvimiento del desempeño de las tareas decretadas.

En la tesis denominada: Análisis de la modalidad de teletrabajo y el incidente en la productividad laboral de las entidades del sector particular de la ciudad de Quito. Rojas (2016) Sostiene como finalidad la ejecución de indagar el teletrabajo y el acaecimiento en la productividad de grado laboral. Razón por la cual y con asuntos netamente académicos se adquiere la cuestión de la empresa D.I.T TELECOM, entidad experta en el ofrecimiento de servicios de sostenimiento al sistema de información de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT-EP) realizado completamente en territorio nacional. Desarrolla teóricamente la verificación de una nueva modalidad, se reanudó a elaborar una observación de carácter personal a los colaboradores de ambos sistemas, presencial y distancia, con la finalidad de determinar especialmente los diversos argumentos que predominan en los percances del teletrabajo en la productividad laboral.

Shafizadeh et al. (2007) se indicó que se conserva factores originando que las eventualidades del teletrabajo se vuelvan convenientes para el teletrabajador, como en el caso del empleador se hace cargo del pago de equipos, el trayecto de trasladarse es largo y frecuente. Asimismo, señalaron que el teletrabajo es más beneficioso para el empleador si los gastos de equipo son asumidos por el teletrabajador, se degrada la utilización de espacios de oficina y estacionamientos, logrando alta productividad. Por tanto, el empleador y los colaboradores cuentan con beneficios colectivos, como la satisfacción, reservación de ciclo, minoración de desplazamiento y responsabilidad organizacional.

Figueredo (2020) en las Garantías laborales y apuntes sobre la transportación en tiempos de COVID-19, en las condiciones actuales indica que se convocó a los trabajadores a permanecer en sus hogares, alrededor de 600 mil trabajadores optaron por la modalidad del teletrabajo. Siendo una manera de trabajo a distancia altamente recurrida debido al aislamiento social, ya que permite realizar las medidas impuestas para prevenir los contagios y a la vez seguir contribuyendo con el aporte laboral al país.

En el artículo Teletrabajo una propuesta de innovación de productividad empresarial de Sánchez, Montenegro y Medina (2019) Investigación basada principalmente en poner en efecto el teletrabajo a modo de una elección de excelencia que conseguirá la óptima producción empresarial. Adaptó la metodología descriptiva con el propósito de relatar los sistemas y características de un elemento, a través de una indagación cuantitativa se constituyó un vínculo causa-efecto a raíz de probabilidades acerca de la cuestión de investigación. Tuvo enfoque cualitativo, debido a que se manejó un estudio sistemático de la literatura acorde al tema, la metodología de investigación bibliográfica por medio del metaanálisis. Asimismo, se puso en práctica un análisis a 46 empleadores de compañías textiles de la locación, evidenciando que en su mayoría son familias dedicadas a la fabricación de indumentaria de jeans, la observación fue empleada como técnica y las gacetas científicas, obras metodológicas y de rédito laboral como instrumento. En consecuencia, se obtuvo que conservar la renovada modalidad de trabajo, nominada teletrabajo, produce una alta potencia de crecimiento fuera de sus infraestructuras, a través del uso de TIC, consiguiendo resultados altamente favorables, con dos posiciones, el primero desde el incremento de productividad y posterior a ello la reducción de costos de productividad. En correspondencia a la empresa Pepileo, se registró una alteración debido a la inconsistencia económica que atraviesa a la nación, implicando la reducción de ventas, que se ve reflejada en las operaciones en planta y los colaboradores que otorgan fuerza laboral.

En el escenario de dubitación y de modificación acelerada puesto que las empresas insertan antiguas y novedosas maneras de ductilidad del trabajo. Las compañías procuran contestar a las imposiciones extrínsecas del entorno de incontables métodos: amoldándose a las oscilaciones de la demanda, acrecentando equilibrios de rentabilidad, instaurando tecnologías nuevas, vinculando rigurosamente la remuneración salarial con los logros de la empresa por parte de los empleados y progresando en los servicios y productos. En tal contexto la exhibición empírica manifiesta que el acogimiento de praxis adaptables de trabajo repercute innegablemente en cada fruto de la empresa. (Huselid, 1995; Delaney y Huselid, 1996; Chan et al., 2004)

Dentro de los antecedentes nacionales Quiñones (2020) en la tesis: Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú. Su propósito fue constatar la analogía dentro del teletrabajo y la eficiencia en la producción aduanera del Perú, coadyuvando a poner en marcha el teletrabajo en las empresas comunitarias de nuestra nación, después de percatarse que la potestad de labores se encuentra capacitando y motivando este método de trabajo al sector público, de la misma forma que realiza el sector privado. Se aplicó un estudio descriptivo correlacional, manejando como entrevistas como técnica de investigación y cuestionarios a los directivos de diversas empresas aduaneras como instrumento. Concluyendo que, en relación con la ductilidad laboral originada por el teletrabajo, acertará y será vinculada al nivel de productividad dentro de las labores. La misma adquiere una conexión elocuente y efectiva, de 0.521, entre ductilidad y productividad de los colaboradores.

A través de las perspectivas conceptuales, obtenemos que la categoría inicial en observación; Teletrabajo, se considera como un método amoldable de ordenamiento del área de trabajo que compromete el manejo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en dirección a desarrollar diversas labores remuneradas sin presencia física Garcia (2018). Asimismo (Sanguineti, 2002) expone que el teletrabajo es una función realizada desde la vivienda de un funcionario, o a partir de una ubicación actual, manejando una estructura o staff informático y de comunicación, y por último enlazándose con un receptor.

Entre las subcategorías del teletrabajo encontramos la: Mejora en la economía, descartar el transporte de un lugar a otro representa ahorros económicos destinados a los cambios, de la misma forma son reflejados aplacamientos en los acuerdos de vestimenta y comida, expone (Rodríguez, 2007). En referencia al ámbito económico las funciones de teletrabajo potencian el ahorro de dinero a los colaboradores y empresas encargadas de la búsqueda e inspección de zonas públicas; asimismo coadyuva a aminorar las demandas que maneja el estado de combustible para dar movimiento a cada uno de los trabajadores pertenecientes a la entidad (Reyes, 2014)

Agudo (2014) indica que la reducción de estrés laboral, flexibilizando horarios y actividades laborales, gracias al teletrabajo mengua las situaciones de ansiedad, de la misma manera la inspección por objetivos se logra traducir en monitoreo de diminuta incursión y tirantez. Los colaboradores reducen el estrés laboral debido a la novedosa modalidad de trabajo, no se enfrentan al elevado volumen de tráfico en las metrópolis, perfeccionando su estado anímico, implícitamente contribuye a que los habitantes ejerzan sus gestiones laborales sin desentender responsabilidades del hogar. El teletrabajo alienta a la disminución del estrés que generan los desplazamientos de un lugar a otro, especialmente en ciudades extensas (Peñaloza, 2012)

Gracias al teletrabajo, el rédito y productividad de los colaboradores se intensifica del mismo modo que la motivación y satisfacción, favoreciendo por consiguiente a la organización. Los teletrabajadores, recaudan cuantiosos privilegios dentro de la mencionada modalidad, estimulándolos a alcanzar los propósitos planteados de manera eficaz, optimiza al máximo su rendimiento laboral y el contentamiento por las funciones realizadas correctamente. (Martínez, et al. 2006). Motivación y satisfacción, establecer horarios septenarios donde las personas puedan desarrollar ocupaciones laborales a través de sus hogares de manera asequible, eludiendo las demandas de desplazamiento y con ello los lapsos de tiempo que disponen los mismos. Es irrefutable que la reducción en tiempo de trayecto acrecienta cuando los colaboradores pasan principalmente su jornada teletrabajando (Acosta, 2018)

Asiduamente el colaborador tiene que ser adiestrado para el empleo y adaptación de las herramientas tecnológicas disponibles, de manera que beneficia su performance en la empresa, asimismo intensifica la estimación de los teletrabajadores en el oficio correspondiente. La proyección de las funciones laborales crea una conjetura considerable a mayores adquisiciones de destrezas que aumentan las ya adquiridas. Además, el entrenamiento profesional y académico que dominan los colaboradores impulsa sus habilidades, causando un efecto relevante en las corporaciones al momento de los contratos, acorde a lo mencionado, es de prominencia una perenne y modernizada docencia formación en TIC (Agudo, 2014)

El desempeño es la acción y efecto de desempeñar: efectuar una responsabilidad, ejercer una labor, entregarse a una misión. Este acto adicionalmente puede enlazarse o fusionarse al concepto de un papel. La noción de desempeño acostumbra a emplearse referente al rédito de una persona en circunstancia laboral o académico. Se alude al nivel de consecuciones por medio de la aptitud, capacidad, y ahínco. Pérez (2019)

El estudio denominado Motivación y desempeño laboral por Sum (2015) de la Universidad Rafael Landívar, exhibió como finalidad establecer la influencia de la primera variable en la segunda del grupo operacional de la corporación de alimentos zona 1 en Quetzaltenango. Se puso en práctica bajo un modelo descriptivo, empleando la fiabilidad para estadística, 34 empleados fueron parte de la muestra para la evaluación de diferentes valores, como aprobación, autodesarrollo, incorporación social, autoestima, tomando en mayor consideración el incentivo y satisfacción. Los resultados adquiridos por cada apartado demostraron oportuna significación.

Como referencias internacionales y de acuerdo con Castro (2016) cuya tesis se denomina El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas, Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Consideró como el norte de la tesis determinar cómo influyen las variables del estudio y así entender la repercusión que exhibe las aptitudes en los trabajadores y delegar a las compañías que comprendan la actitud del ser humano. Emplearon una estrategia de trabajo cuantitativa, donde 100 colaboradores de PYMES potosinas fueron participes obteniendo resultados que reafirman la hipótesis propuesta por Castro, en relación en medio de los valores con destino a las funciones, motivación laboral y desempeño adaptable. Los colaboradores exhiben valores referentes al cambio y auto trascender de acuerdo con los resultados.

De acuerdo con Santamaría (2020) en su publicación denominada "Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A", desarrolló una investigación bajo el enfoque mixto cualitativo - cuantitativo, con boceto no experimental, expositivo, explicativo y correlacional obteniendo un total de 106 obreros, a quienes aplicaron un temario de

cuestiones, con el objetivo de comprender el nivel de rentabilidad en el trabajo e instaurar la sujeción del entorno laboral. Obteniendo como resultado un nivel deficiente de 0,68 en comunicación, 0,611 trabajo en equipo obteniendo una colisión en el trabajo, el reconocimiento con un nivel reducido de 0,502, y un grado de 0,493 para liderazgo, se puede comprobar los escasos de condiciones para un afable ambiente de trabajo.

Jaramillo y Rodríguez (2020) en el Análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Pichincha en la localidad de Guayaquil, realizó una investigación descriptiva para identificar las características sujetas a las personas que condujeron de forma clave el estudio. Donde los resultados demuestran que no todo es bueno, puesto que las entidades financieras todavía están construyendo un deseable clima laboral con íntegros métodos profesionales. No obstante, subsisten reglamentaciones políticas y económicas perjudicando la conducta de los colaboradores.

A nivel nacional, Medina (2017) como autor de: El desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la municipalidad provincial de Santa, Chimote, tuvo una indagación cuantitativa de bosquejo no experimental con la intención de precisar la calidad del desempeño del personal administrativo, considerando a 66 trabajadores administrativos quienes permanecieron bajo análisis mediante una Guía de observación. En consecuencia, descubrió que el 82% de los copartícipes demostraron un desempeño laboral bajo, 17% nivel mediano, finalmente el 2% demostró un alto desempeño laboral. Concluyendo que existe un desempeño laboral escaso en la Municipalidad de Santa.

Bobadilla (2017) y su estudio nombrado Clima Organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, manifestó como propósito determinar la asociación entre las variables mencionadas, desarrollando su investigación aplicada, descriptiva correlacional, a cargo de 104 maestros que dieron información verídica a través de un cuestionario, llevando a una prueba estadística Chi cuadrada 0,8199 mayor que Chi teórica 0,711, y culminando con una constatación que afirma vinculación entre las variables.

Pastor (2018) en su explorado trabajo; Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017, con una muestra de 280 trabajadores, un enfoque cuantitativo, de boceto descriptivo y sucesivo, usando un cuestionario, consiguió una elevación (sig. <0.04), permitiendo finalizar la conformidad inmediata que posee el entorno laboral en la destreza profesional de los trabajadores de dicha entidad.

De acuerdo con Nieves (2018) creadora de la tesis: Satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal de la empresa Adecco Perú S.A. Piura, 2016. Se comprometió a examinar la vinculación laboral referente a la satisfacción laboral del personal perteneciente a la compañía. Aplicó un enfoque cuantitativo, correlacional corte transversal, en el cual 221 colaboradores fueron cuestionados. Descubriendo que el desempeño es la figura más descendiente debido a que los operarios no cuentan con una línea de funciones, no contribuyen en el puesto de trabajo u objetivos empresariales. Asimismo, halló un vínculo en el orden del 0,780 indicando vinculación entre la satisfacción y el desempeño laboral. Se consuma existente relación distribuida en las variables.

La segunda categoría en estudio acorde a Palaci (2004) asegura que el desempeño laboral es la valoración deseada para contribuir a la corporación de las transformables conductas realizadas por una persona durante un tiempo. Dichas conductas de una o numerosas personas en múltiples ocasiones temporales paralelamente, benefician la eficiencia de la organización. Asimismo, Robbins (2004) asevera que el desempeño laboral figura ser un pilar importante de la psicología del desempeño, es decir sujeción de metas, de forma que aviva y mejora la conducta de este, puesto que refuerza al sujeto a concentrar su ánimo hacia ilusiones o proyectos complejos.

Existen diferentes factores de los cuales depende el desempeño. Es certificable que la corporación cuente con recursos financieros, conductas administrativas, abastecimiento tecnológico, no obstante, si no existe discernimiento o no pretenden manipular dichos componentes, quedaran inertes. Las habilidades, hacen alusión a la capacidad mental y psicomotriz para desarrollar y cumplir una labor. Asimismo, se dice que el conocimiento relata que al sujeto le

corresponde los aspectos conceptuales para lograr efectuar un trabajo. Los objetivos, misión, estrategias, y planes son puntos elementales de la empresa. La aplicación de relaciones interpersonales, raciocinio y emociones manifestadas hacia los demás es denominada personalidad. Por ultimo las expectativas se califican bajo los resultados que el desempeño desea, únicamente en relación con retribuciones y penalidades. (Arias, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La detallada investigación representa el punto vital en el desarrollo de inquirir sobre la problemática hallada, por ello fue realizada bajo el enfoque cualitativo, descriptivo – explicativo, debido a que cuenta con características propias y son determinadas por el problema de investigación.

Hernandez, Fernandez y Baptista (2016) nos indica que “todo estudio cualitativo es propiamente un diseño de investigación. Dicho de otra manera, no existen dos investigaciones iguales o equivalentes.” Asimismo, Bernal (2010, p. 71) precisa que este enfoque está orientado en ahondar casos determinados, cualificar y especificar el fenómeno social elemento de indagación.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Apriorística

Categoría 1: Teletrabajo

Conceptualmente el teletrabajo es una función realizada desde la vivienda de un funcionario, o parte de una ubicación actual, manejando un sistema o staff informático y de comunicación, llevando al último proceso que es enlazarse con un receptor. (Sanguineti, 2002)

Operacionalmente se dispuso 4 subcategorías:

1. Mejora en la economía
 - Ahorro de dinero
 - Costo de vestimenta y comida
 - Gastos extras
2. Reducción de estrés laboral
 - Entorno de trabajo
 - Calidad de vida
 - Desconexión digital
3. Motivación y satisfacción

- Retención de talento
- Distribución del tiempo
- Mayor autonomía

4. Formación en TIC

- Equipos y conectividad
- Herramientas de comunicación
- Capacitación periódica

Categoría 2: Desempeño Laboral

Conceptualmente el desempeño se sujeta de una variedad de factores trascendentes. Asegurando que la organización cuente con recursos financieros, métodos administrativos, y equipamiento tecnológico, pero si este no es manejado y explorado de la manera correcta quedara inactivo para la empresa. (Arias, 2015)

Se dispuso operacionalmente 4 subcategorías:

1. Habilidad

- Realización de trabajo
- Perfeccionamiento
- Nuevas formas de trabajo

2. Conocimiento

- Manejo de equipos
- Procedimientos
- Innovación tecnológica

3. Personalidad

- Relaciones interpersonales
- Trabajo en equipo
- Apertura al cambio

4. Expectativas

- Recompensa
- Reconocimiento del trabajo
- Sanciones

3.3 Escenario de estudio

La investigación fue constituida por todos los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A, Lima, 2022. Asimismo, se pudo observar en la investigación que los colaboradores viven diversas modalidades de teletrabajo, expresando cada uno su percepción de esta.

3.4 Participantes

Constituyen como protagonistas de la investigación todos los colaboradores de las áreas de la empresa Fractalia Perú S.A, un total de 200 participantes. Cada uno de los mencionados brindaron la información que perciben diariamente en su jornada laboral, dando lugar a opiniones para ahondar en la actual investigación.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Herramientas cualitativas.

La fuente principal utilizada para el presente proyecto fueron los cuestionarios virtuales exhaustivos, siendo enviados a cada colaborador de la empresa Fractalia Perú S.A. mediante un correo oficial de la cuenta corporativa dada la coyuntura actual y sobre todo considerando que es una empresa que actualmente realiza sus actividades en la nueva modalidad.

Para la variable Teletrabajo se empleó el cuestionario del autor Víctor Huamán Murichi, asimismo para la variable Desempeño Laboral se empleó el cuestionario de la autora Vanessa Quino Saurin, ambos en una escala de valores donde (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre.

3.6 Procedimientos

La metodología planteada para las encuestas fue ejecutada de la siguiente manera: Identificación y contacto virtual con la Gerente General de la empresa Fractalia Perú S.A, quien dio la autorización para la toma de encuestas por

parte de todo el equipo que conforma la empresa, colaboraron con información verídica para el desarrollo del trabajo de investigación actual, se elaboró una serie de cuestiones a través de la plataforma multimedia de formularios de Google, concediéndonos información fundamental que continuamente fue analizada para obtener respuesta a cada objetivo planteado en nuestro trabajo de investigación, ejecutar el cuestionario de manera profunda, reafirmar la información obtenida y analizar los resultados de cada respuesta .

3.7 Rigor científico

Se encuentra expresada bajo el procedimiento de autenticación de etapas y procedimientos de la metodología científica aplicada a la investigación en ciencias empresariales. Asimismo, Hernández Fernández y Baptista (2014) señalan que la misma comprende en auditar y/o constatar la dependencia o sostenibilidad racional de la investigación, la verosimilitud de poder reafirmar los procedimientos y los resultados alcanzados y por consecuente su grado fidedigno.

Para ello tres expertos de la materia empresarial y con alto conocimiento en metodología de investigación efectuaron la validación de los instrumentos, el contenido de los cuestionarios, detallando que la presente investigación adjudica un rigor científico para proceder con las investigaciones universitarias de pregrado.

3.8 Métodos de análisis de datos

La investigación presentada se realizó con los sucesivos métodos de análisis: Método inductivo, fue empleado para poder generalizar los resultados con los que nos ayudaron los diferentes colaboradores en el cuestionario, es decir se tuvo inicio de lo individual a lo colectivo. Se empleó también el método explicativo, aplicando el mismo para extender interpretaciones de causalidad entre las categorías del estudio, vinculado con los conceptos, teorías y sistemas. Por último, nos sujetamos al método sociológico, empleado esencialmente para descifrar las conductas de los colaboradores frente al teletrabajo y desempeño laboral.

3.9 Aspectos éticos

La actual investigación se llevó a cabo por la autora quien asume con responsabilidad y honrará la autenticidad y originalidad de los datos obtenidos en cada proceso científico, de igual forma respetará los resultados, conclusiones, derecho de autores, artículos, tesis, revistas y diferentes fuentes que beneficiaron y fueron de apoyo para la presente.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Objetivo General

Analizar la relación del teletrabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A Lima, 2022.

Para conocer la relación de ambas variables se ha recurrido a la estadística no paramétrica Rho de Spearman, presentando los resultados siguientes en la Tabla 1.

Tabla 1. El teletrabajo y el desempeño laboral.

V1. Teletrabajo y V2. Desempeño laboral.

Correlaciones				
			Teletrabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,573**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	200	200
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	200	200

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Como se puede observar en la tabla anterior, el valor Sig. (bilateral) = p valor es de <0,001 el cual es menor al nivel de significancia de 0,05; por ende se evidencia estadísticamente que existe vinculación significativa entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A. Lima, 2022.

Asimismo apreciamos que el coeficiente de correlación existente entre el teletrabajo y desempeño laboral, de acuerdo con el coeficiente Rho de Spearman, es igual a 0,573 lo cual indica que subsiste una relación positiva moderada.

Discusión:

De acuerdo a la formulación del problema se propuso analizar la relación del teletrabajo y el desempeño laboral, para ello se recolectó antecedentes internacionales, nacionales. Al respecto se pudo ver que los resultados exhibieron una correlación que es positiva - significativa en medio del Teletrabajo y el Desempeño laboral de los colaboradores.

Del mismo modo se obtuvo derivaciones semejantes en el estudio expuesto por Acosta (2018), quien aplicó su trabajo al sector público, donde los resultados garantizan que el teletrabajo influye positivamente al rendimiento de la empresa.

Pastor (2018), aplicó su estudio a una empresa privada, y le fue posible conseguir resultados que afirman que se admite la hipótesis que propuso, hallando vinculación indudable entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Por ende, identificamos que el teletrabajo en los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A. Lima, 2022 tiene relación mayoritaria. Estos resultados los comparamos con la mención de Rojas (2016) que logró establecer desde un punto legal, a nivel tecnológico, equipamiento y condición laboral, de la empresa D.I.T. TELECOM cumple con los requisitos y condiciones básicas para operar con la nueva modalidad teletrabajo.

Objetivos Específicos

Conocer si la reducción de estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A Lima, 2022.

Tabla 2. Relación entre el estrés laboral y desempeño laboral.

D1. Reducción de estrés laboral y V2. Desempeño laboral.

Correlaciones				
			Reducción de estrés laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Reducción de estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,487**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
	N		200	200
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,487**	1,000
Sig. (bilateral)		<,001	.	
N		200	200	

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Como se observa en la tabla número 2, el valor Sig. (bilateral) = p valor es de <0,001 el cual es menor al nivel de significancia de 0,05; por ende se evidencia estadísticamente que existe relación de modo significativo entre la reducción de estrés laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A. Lima, 2022.

Asimismo apreciamos que el coeficiente de correlación existente entre la dimensión 1 y variable 2 expuestas, de acuerdo con el coeficiente Rho de Spearman, es de 0,487 lo que indica que existe una relación positiva moderada.

Discusión:

Como resultados similares tomamos la palabra de Agudo (2014) que la también denominada tensión laboral se correlaciona con el desempeño laboral, debido a que los colaboradores disminuyen su estrés laboral, por motivo de realizar teletrabajo influyendo en su estado anímico y contribuyendo a realizar mejor sus gestiones asignadas.

Analizar si la motivación y satisfacción influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A. Lima, 2022.

Tabla 3. Relación entre la motivación y satisfacción con el desempeño laboral.

D2. Motivación y satisfacción y V2. Desempeño laboral.

		Correlaciones		
			Motivación y Satisfacción	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación y Satisfacción	Coeficiente de correlación	1,000	,418**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	200	200
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,418**	1,000
Sig. (bilateral)		<,001	.	
N		200	200	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se observa en la tabla número 3, el valor Sig. (bilateral) = p valor es de <0,001 el cual es menor al nivel de significancia de 0,05; por ende se evidencia estadísticamente que existe relación de modo significativo entre la motivación y satisfacción con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A. Lima, 2022.

Asimismo apreciamos que el coeficiente de correlación existente entre la dimensión 2 y variable 2 expuestas, de acuerdo con el coeficiente Rho de Spearman, es de 0,418 indicando que existe una relación positiva moderada.

Discusión:

Como resultados similares tomamos la palabra de Castro (2016) que la motivación y satisfacción tiene relación con el desempeño laboral, debido a que su estudio reafirma que los valores como motivación y satisfacción en los colaboradores exhibe validación y valor al cambio para mejorar sus resultados en cada tarea asignada.

Conocer la relación entre la formación en TIC con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A. Lima, 2022.

Tabla 4. Formación de TIC y su relación con el desempeño laboral.

D3. Formación de TIC y V2. Desempeño laboral.

		Correlaciones			
			Formación en TIC	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Formación en TIC	Coeficiente de correlación	1,000	,559**	
		Sig. (bilateral)	.	<,001	
			N	200	200
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,559**	1,000	
Sig. (bilateral)		<,001	.		
N		200	200		

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se observa en la tabla número 4, el valor Sig. (bilateral) = p valor es de <0,001 el cual es menor al nivel de significancia de 0,05; por ende se evidencia estadísticamente que existe relación de modo significativo entre la formación de TIC y el desempeño laboral de los colaboradores de la compañía Fractalia Perú S.A. Lima, 2022.

Asimismo apreciamos que el coeficiente de correlación existente entre la dimensión 3 y variable 2 expuestas, de acuerdo con el coeficiente Rho de Spearman, es de 0,559 lo que indica que existe una relación positiva moderada.

Discusión:

Como resultados similares tomamos la palabra de Sánchez, Montenegro y Medina (2019) que obtuvieron como resultados que para conservar la nueva modalidad nominada teletrabajo produce crecimiento fuera de sus oficinas, a través del uso de TIC, consiguiendo resultados altamente favorables.

V. CONCLUSIONES

1. En conclusión se evidencia que el teletrabajo se relaciona de modo significativo con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A. Lima, 2022. Siendo el Rho de Spearman igual a 0,573 (correlación positiva moderada), y la significancia ($p < 0,001$).
2. Se logró identificar que el teletrabajo tiene un alcance positivo para los colaboradores que se encuentran gestionando sus labores bajo esta nueva modalidad.
3. Se concluyó que el teletrabajo a través de la reducción de estrés laboral tiene correlación de modo significativo con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A. Lima, 2022. Siendo el Rho de Spearman igual a 0,487 (correlación positiva moderada), y la significancia ($p < 0,001$).
4. Identificamos que existe reducción de estrés laboral al desempeñarse laboralmente debido a que las actividades cotidianas son reducidas por la distribución de tiempo de cada colaborador.
5. Se concluyó que el teletrabajo a través de la motivación y satisfacción tiene correlación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A. Lima, 2022. Siendo el Rho de Spearman igual a 0,418 (correlación positiva moderada), y la significancia ($p < 0,001$).
6. Se identificó que bajo una motivación y satisfacción para los colaboradores por parte de la gestión laboral aplicada al teletrabajo, les permite una realización de sus labores óptima que desencadena en un desempeño laboral de gran medida.
7. Se concluyó que el teletrabajo a través de la formación en TIC tiene correlación de modo significativo con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalia Perú S.A. Lima, 2022. Siendo el Rho de Spearman igual a 0,559 (correlación positiva moderada), y la significancia ($p < 0,001$).
8. Se logró identificar que la formación en TIC es una base fundamental e indispensable para que los colaboradores desarrollen sus actividades generando crecimiento profesional y un desempeño laboral positivo para los capacitados pertenecientes a la empresa.

VI. RECOMENDACIONES

1. Como recomendación a la gerente de la empresa Fractalía Perú S.A. Lima, en consecuencia de las actuales condiciones sanitarias que desencadenaron en la realización de teletrabajo, realizar campañas o movimientos virtuales que aumenten la conexión entre colegas, y así fortalecer el compañerismo y evitar quiebres posibles como el aislamiento generando pérdidas motivacionales.
2. Cómo teletrabajadora sugiero a la gerente una mejora en la digitalización de la compañía, perfeccionando y simplificando los medios y recursos tecnológicos puestos al alcance de los colaboradores, asimismo mejorar la conectividad para una reducción de tiempo en la aplicación de sus gestiones, y lograr actividades eficientes, todas y cada una de ellas en constante capacitación.
3. Se sugiere al gerente aplicar nuevas herramientas de control de horarios para tener conocimiento la cantidad de tiempo que los colaboradores pasan realizando sus tareas encomendadas, creando una definición de horarios para los momentos de desconexión y descanso, ello aumentará la productividad y permitirá distribuir el tiempo de los colaboradores de mejor manera.
4. Se recomienda evaluar la continuidad del teletrabajo y trabajo presencial en diversas áreas, por días o semana, en vista de que la pandemia redujo altamente las consecuencias letales, regresar a oficinas ayuda en la sociabilización de los colaboradores.
5. A lo teletrabajadores, diseñar y destinar un espacio adecuado en su domicilio que mantenga los márgenes separados entre área de trabajo y vínculo familiar u ocio, y así decidir si realizan teletrabajo o trabajo presencial.

REFERENCIAS

- Acosta, A. (2018). Teletrabajo y percepción de la productividad: un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia. [Tesis de Maestría], Universidad de Antioquia.
- Agudo Moreno, M. J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. Cuadernos de Gestión de Información, 4, 172–187. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801>
- Aguilar, Jumpa, Martinez (2021) El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral.
- Alonso R, Figueredo O, Sifonte YJ. Cubadebate. Garantías laborales y apuntes sobre la transportación en tiempos de COVID-19. [Internet] [acceso 12/05/2020]. 2020. Disponible en: <http://www.cubadebate.cu/noticias/2020/05/11/garantias-laborales-y-apuntes-sobre-la-transportacion-en-tiempos-de-covid-19-video/>.
- Arias, G. F. & Heredia, E. V. (2015). Administración de recursos humanos: para el alto desempeño. México, D.F: Trillas. <http://www.worldcat.org/oclc/958383198>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. (3.º ed.) Colombia: Pearson Education.
- Bobadilla, C. (2017). Clima Organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.

- Castro, P. (2016). El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES Potosinas. San Luis Potosí: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Delaney J y Huselid M (1996): The impacto f human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, vol. 39 n°4, pp 949-969.
- Fernández, y Bravo. (2019). El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. *Crítica Y Resistencias. Revista de Conflictos Sociales Latinoamericanos*, (9), 7-33, 33.
- García, P. (2018). Teletrabajo y comercio electrónico (Primera ed.). España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte - Área de Educación.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación (4ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Huselid M (1995): The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, vol 38 n°3, pp. 635-672.
- Jaramillo, P., y Rodríguez, B. (2020). Análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en Banco Pichincha de la ciudad de Guayaquil. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil - Ecuador.
- Labacena (2019) La opción del teletrabajo en Cuba debe ser perdurable. Juventud Rebelde.
- Llamosas, A. (2015). Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (Primera ed.). Dykinson.

- Martínez, A., Pérez, M., De Luis, P. y Vela, M. (2006). Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, (N°29, 2006), 229-262.
- Medina, Ávila, Gonzáles (2020) Teletrabajo en condiciones de COVID-19. Ventajas, retos y recomendaciones. La Habana, Cuba.
- Medina. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Universidad César Vallejo, Chimbote.
- Nieves, B. (2018). Satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal de la empresa ADECCO PERU S.A. Piura – Perú, 2016. Universidad Nacional de Piura, Piura.
- Ortega, L. (2017). Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y los empleados. Universidad Santo Tomás, Colombia -Bogotá.
- Palaci. (2004). Psicología de la organización. Madrid: Pearson Education.
- Pastor Guillén, A. (2018). Clima y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Peñaloza, J. (2012). Teletrabajo: reto de las nuevas organizaciones. Dictamen Libre, (10/11), 30–34. Disponible en <https://bit.ly/2SjQoRC>
- Pérez, J. (2019). Definición. Obtenido de <https://definicion.de/desempeno/>

- Quintero. (2016). El teletrabajo: efectos en la calidad de los trabajadores de las organizaciones en el departamento de Quindío. (Tesis de maestría). Universidad EAFIT, Colombia.
- Quiñones, C. (2020). Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú. [Tesis de Maestría], Universidad Científica del Sur.
- Reyes, L. (2014). El teletrabajo: los beneficios de una forma de organización laboral moderna. Universidad Militar Nueva Granada.
- Robbins. (2004). Mexico: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson.
- Rodríguez Mejía, Marcela. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. Gaceta Laboral, 13(1), 29-42. Recuperado en 02 de abril de 2022, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100002&lng=es&tlng=es.
- Rojas, R. (2016). Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. [Tesis de Maestría], Universidad Andina Simón Bolívar.
- Saavedra. (2019). "Competencias profesionales y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes. Revista Journal, (201), 102-103., 103.
- Shafizadeh, K., Niemeier, D., Mokhtarian, P., & Salomon, I. (2007). Costs and Benefits of Home-Based Telecommuting: A Monte Carlo Simulation

Model Incorporating Telecommuter, Employer, and Public Sector Perspectives. *Journal of Infrastructure Systems*, 13, 12-25.

Sánchez, G., Montenegro, A. y Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital publisher*, Año 4 / N°. 5-1 /Edición especial – Septiembre.

Sanguinetti, W. (2002). Teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo. Informe realizado para el Proyecto Europeo sobre Teletrabajo, desarrollado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España bajo la dirección de D. Ángel Luis Sánchez Iglesias.

Santamaría, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito, 2020. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/7204>

Suarez. (2016). Teletrabajo: Realidad y bienestar. *Revista de investigaciones de la Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades*, 7, 19-24., 19.

Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

Valencia. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: Análisis y Perspectivas. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 12 (41), 203-226, 207

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEM
TELETRABAJO	El teletrabajo es aquél que se ejecuta desde el domicilio del trabajador o desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad (Sanguineti, 2002).	Operacionalmente se dispuso 4 subcategorías: mejora en la economía, reducción de estrés laboral, motivación y satisfacción, formación en TIC. Se mide mediante el cuestionario de escala tipo Likert, la variable contempla 4 subcategorías y 12 indicadores. Considerándose un total de 12 preguntas.	Mejora en la economía	Ahorro de dinero	1
				Costo de vestimenta y comida	2
				Gastos extras	3
			Reducción del estrés laboral	Retención del talento	4
				Distribución del tiempo	5
				Mayor autonomía	6
			Motivación y satisfacción	Retención del talento	7
				Distribución del tiempo	8
				Mayor autonomía	9
			Formación en TIC	Equipos y conectividad	10
				Herramientas de comunicación	11
				Capacitación periódica	12
DESEMPEÑO LABORAL	Conceptualmente el desempeño depende de una variedad de factores trascendentes. Asegurando que la organización cuente con recursos financieros, métodos administrativos, y equipamiento tecnológico, pero si este no es manejado y explorado de la manera correcta quedara inactivo para la empresa. (Arias, 2015)	Se dispuso operacionalmente 4 subcategorías: habilidad, conocimiento, personalidad, expectativas. Se mide a través del cuestionario escala tipo Likert, la variable contempla 4 subcategorías y 12 indicadores. Considerándose un total de 12 preguntas.	Habilidad	Realización de trabajo	1
				Perfeccionamiento	2
				Nuevas formas de trabajo	3
			Conocimiento	Manejo de equipos	4
				Procedimientos	5
				Innovación tecnológica	6
			Personalidad	Relaciones interpersonales	7
				Trabajo en equipo	8
				Apertura al cambio	9
			Expectativas	Recompensa	10
				Reconocimiento del trabajo	11
				Sanciones	12

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2: Matriz de categorización apriorística

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA								
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS		METODOLOGÍA			
Problema General	Objetivo General	Teletrabajo	Mejora en la economía	Ahorro de dinero	Tipo de estudio: Aplicada, cualitativo Diseño: Femenológico Escenario de estudio: Empresa Fractalía Perú Sociedad Anónima Técnica: Cuestionario			
¿Cómo se relaciona el teletrabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalía Perú S.A. Lima, 2022?	Analizar la relación del teletrabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalía Perú S.A Lima, 2022.			Reducción del estrés laboral		Costo de vestimenta y comida		
						Gastos extras		
Problema Específicos	Objetivos Específicos		PE1. ¿Cómo es la reducción de estrés laboral en relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalía Perú S.A. Lima, 2022?	OE1. Conocer si la reducción de estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalía Perú S.A Lima, 2022.		Entorno de trabajo		
						Motivación y satisfacción	Calidad de vida	
						Formación en TIC	Desconexión digital	
PE2. ¿Cómo la motivación y satisfacción influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalía Perú S.A. Lima, 2022?	OE2. Analizar si la motivación y satisfacción influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalía Perú S.A. Lima, 2022.		Desempeño laboral	Habilidad		Retención del talento		
		Conocimiento				Distribución del tiempo		
						Mayor autonomía		
PE3. ¿Cuál es la relación entre formación en TIC con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalía Perú S.A. Lima, 2022?	OE3. Conocer la relación de formación en TIC con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalía Perú S.A. Lima, 2022.		Personalidad	Expectativas		Equipos y conectividad		
		Personalidad				Herramientas de comunicación		
						Expectativas	Capacitación periódica	
Personalidad	Expectativas		Personalidad	Expectativas			Realización de trabajo	
		Expectativas					Personalidad	Expectativas
						Expectativas		
Expectativas	Personalidad		Expectativas	Manejo de equipos				
		Expectativas		Personalidad	Expectativas		Procedimientos	
						Expectativas	Personalidad	Expectativas
Expectativas	Personalidad		Expectativas					
		Expectativas		Personalidad	Expectativas			
						Expectativas	Personalidad	Expectativas
Expectativas	Personalidad		Expectativas					
		Expectativas		Personalidad	Expectativas			
						Expectativas	Personalidad	Expectativas

ANEXO 3: Instrumento de recolección de Datos

**CUESTIONARIO PARA ANALIZAR EL TELETRABAJO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FRACTALIA PERÚ
S.A. LIMA 2022**

CUESTIONARIO DEL SEGMENTO 1: TELETRABAJO

Estimado(a) Usuario, el presente cuestionario trata sobre **Teletrabajo**, tiene como propósito recoger información para conocer la realización de tareas de los colaboradores dentro del teletrabajo. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) el casillero de la alternativa que considere pertinente.

Muchas Gracias.

Escala de medición				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	TELETRABAJO	RESPUESTA				
		1	2	3	3	5
	Mejora en la economía					
1	¿Considera que el realizar teletrabajo le permite ahorrar dinero?					
2	¿Teletrabajar te permite un significativo ahorro en referencia a la alimentación y vestimenta?					
3	¿Realizando teletrabajo evita gastos extras como los de transporte o comidas fuera de casa?					
	Reducción del estrés laboral					
4	¿Se ha usted habituado con sencillez a su nuevo entorno de trabajo?					
5	¿Considera que realizar teletrabajo ha mejorado la calidad de vida de los colaboradores?					
6	¿Tiene usted derecho a la desconexión digital y cuenta con tiempo de ocio por parte de la empresa?					
	Motivación y satisfacción					
7	¿Realizar teletrabajo permite a la empresa la retención de talento?					
8	¿Distribuye su tiempo de forma adecuada para cumplir con sus metas diarias o semanales?					
9	¿Considera que posee mayor autonomía para ejercer las diferentes labores asignadas a su persona?					
	Formación en TIC					
10	¿Cuenta con equipos y conectividad que le posibilita desarrollar de forma óptima sus actividades?					
11	¿Te encuentras actualizado en el adecuado uso de herramientas ofimáticas, software y aplicaciones?					
12	¿Recibe capacitación periódicamente en el contexto del teletrabajo por parte de la empresa?					

CUESTIONARIO DEL SEGMENTO 2: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) Usuario, el presente cuestionario trata sobre Desempeño laboral, tiene como propósito recoger información para conocer la realización de tareas de los colaboradores dentro del teletrabajo. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) el casillero de la alternativa que considere pertinente.

Muchas Gracias.

Escala de medición				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	DESEMPEÑO LABORAL	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
	Habilidad					
1	Desempeña sus labores en tiempo y de forma adecuada.					
2	Invierte tiempo en autocapacitarse y perfeccionar la ejecución de sus labores.					
3	Está dispuesto a adoptar nuevas formas de realizar su trabajo de acuerdo con las exigencias del mercado.					
	Conocimiento					
4	Se considera una persona dispuesta a aprender el manejo de nuevos equipos.					
5	Presenta iniciativas de mejora en los procedimientos de trabajo que desempeña.					
6	Asiste a capacitaciones sobre el manejo de aplicaciones y nuevos procesos de su área de trabajo					
	Personalidad					
7	Es cortés con los compañeros y demás personas del entorno laboral.					
8	Muestra aptitud para integrarse fácilmente a realizar trabajo en equipo.					
9	Ve las cosas con optimismo, dejando los pensamientos negativos.					
	Expectativas					
10	Recibe incentivos o recompensas por sus logros proveniente de su área de trabajo.					
11	Su jefe inmediato hace reconocimiento del trabajo que usted realiza.					
12	Acepta sanciones que se le imponen, siempre y cuando sean justificadas.					

ANEXO 4: Validez de instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: NINA CUCHILLO, JOSUE
 Institución donde labora : Project Management Institute (PMI – Unidad de Investigación)
 Especialidad : Metodólogo
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): Silvana Mercedes Monteverde Dueñas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: TELETRABAJO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: TELETRABAJO					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable TELETRABAJO, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: TELETRABAJO					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49


 Mg. Josue Nina Cuchillo
 MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
 Especialista en Asesoría de Trabajos
 de Investigación (Tesis)

DNI: 42237584

Lima, 8 de abril de 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: NINA CUCHILLO, JOSUE

Institución donde labora : Project Management Institute (PMI – Unidad de Investigación)

Especialidad : Metodólogo

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Silvana Mercedes Monteverde Dueñas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable DESEMPEÑO LABORAL , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50


 Mg. Josue Nina Cuchillo
 MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
 Especialista en Asesoría de Trabajos
 de Investigación (Tesis)

DNI: 42237584

Lima, 8 de abril de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: López Acosta Raúl Edmundo
 Institución donde labora : Alicorp S.A.A
 Especialidad : Maestro en Dirección de Operaciones y Proyectos
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s) : Silvana Mercedes Monteverde Dueñas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: TELETRABAJO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: TELETRABAJO				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable TELETRABAJO , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: TELETRABAJO					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49



Mg. Raúl Edmundo López Acosta
 DNI 70758462

Lima 06 de Abril de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: López Acosta Raúl Edmundo
 Institución donde labora : Alicorp S.A.A.
 Especialidad : Maestro en Dirección de Operaciones y Proyectos
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s) : Silvana Mercedes Monteverde Dueñas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable DESEMPEÑO LABORAL , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

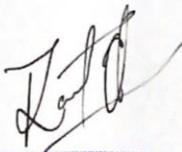
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

_____ Es aplicable _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48



Mg. Raúl Edmundo López Acosta
 DNI 70758462

Lima 06 de Abril de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *Aco Chiri Ana María.*
 Institución donde labora : *Universidad Tecnológica del Perú.*
 Especialidad : *Maestro en Administración y Dirección de Empresas.*
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): Silvana Mercedes Monteverde Dueñas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: TELETRABAJO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológica, innovación y legal inherente a la variable: TELETRABAJO				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable TELETRABAJO, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: TELETRABAJO				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

 Es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

41

Ana María Aco Chiri
 Lic. Mg. Ana María Aco Chiri
 Coleg. REGUC 009411

Lima, 6 de abril de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *Aso Chiri Ana Maria*
 Institución donde labora : *Universidad Tecnológica del Perú.*
 Especialidad : *Maestro en Administración y Dirección de Empresas.*
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Silvana Mercedes Monteverde Dueñas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

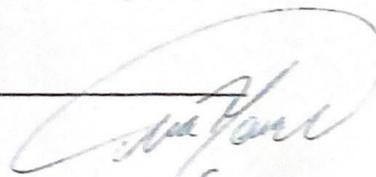
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable DESEMPEÑO LABORAL, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

_____ Es aplicable _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41



Lic. Mg. Ana Maria Aso Chiri
 Cóg. REGUC 008411

Lima, 6 de Abril de 2022

ANEXO 5: Solicitud de Encuestas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 06 de abril de 2022

CARTA N° 1-2022/UCV-SAN JUAN DE LURIGANCHO/DG

Sra:
KAREN MIRIAM MIRANDA FUENTES
Gerente General
FRACTALIA PERU S.A
Avenida Ricardo Palma 341 Oficina 30
Lima. -

CARGO

Asunto: Autorizar la toma de encuestas para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarla muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial San Juan de Lurigancho y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que mi persona Bach. Silvana Mercedes Monteverde Dueñas del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar mi investigación titulada: "**Influencia del teletrabajo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalía Perú S.A. Lima, 2022**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se me brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

FRACTALIA PERU S.A.

KAREN MIRANDA FUENTES
Gerente de Operaciones

FIRMA

Atentamente,

FIRMA

MONTEVERDE DUEÑAS, Silvana Mercedes

D.N.I: 70280420

Cc: Archivo PTUN.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, ...D.E. de abril de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus San Juan de Lurigancho

A través del presente, yo Karen Miranda Fuentes, identificado (a) con DNI N° 41610217 representante de la empresa/institución Fractalía Perú, con el cargo de Gerente de Operaciones me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Monteverde Dueñas, Silvana Mercedes

Está autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Influencia del teletrabajo en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fractalía Perú S.A. Lima, 2022"

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



FRACTALIA PERU S.A.

KAREN MIRANDA FUENTES
Gerente de Operaciones

Firma y Sello

Nombre y Apellidos Karen Miranda Fuentes

Cargo Gerente de Operaciones

ANEXO 6: Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del instrumento para la variable Teletrabajo.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.843	0.866	12

Confiabilidad del instrumento para la variable Desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.731	0.779	12

Según los resultados, ambos instrumentos presentan una confiabilidad aceptable, puesto que la aplicación de ellos traerá consigo resultados confiables.