



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Teletrabajo y su relación con la productividad laboral de la empresa

Asescom RJ Abogados EIRL, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Gonzales Sanchez, Guillermo Jonathan (ORCID: 0000-0003-1578-6360)

ASESOR:

Dr. Marquez Yauri, Heyner (ORCID: 0000-0002-1825-9542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A nuestro Señor, Jesús, quien nos da la fe, fortaleza, salud y esperanza para terminar este trabajo.

Al amor eterno y motor de mi vida, mi hija: Mia Gonzales del Aguila. Te amo.

A mis padres que con su dedicación ejemplar me han enseñado a no desfallecer ni rendirse ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

A mis familiares por ser el pilar fundamental en todo lo que somos, en toda nuestra educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

Guillermo Jonathan Gonzales Sanchez

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos a través de sus docentes todos los conocimientos y valores que nos ayudan en la vida profesional.

Al cuerpo docente de Maestría de Administración por todos los conocimientos y orientación impartidos a lo largo de nuestra formación académica profesional.

A nuestro asesor, por el apoyo y la paciencia brindada en el desarrollo de nuestra investigación siendo un gran partícipe de este resultado.

EL AUTOR

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo.	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
4.1. Determinar el nivel de las dimensiones del teletrabajo en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021.	19
4.2. Determinar el nivel de las dimensiones de la productividad laboral en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021.	36
4.3. Determinar la relación existente entre las dimensiones del teletrabajo y la productividad laboral en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021	52
4.4. Determinar la relación existente entre el teletrabajo y la productividad laboral de la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021.	55
V. DISCUSIÓN	56
VI. CONCLUSIONES	58
VII. RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Coeficiente de Alfa de Cronbach variable independiente _____	16
Tabla 2. Coeficiente de Alfa de Cronbach variable dependiente_____	16
Tabla 3. Pesos de alternativa de respuesta de cuestionario _____	17
Tabla 4. Equivalencia de los promedios de las dimensiones de las variables _____	17
Tabla 5. Considera que el lugar donde desempeña sus actividades de teletrabajo cuenta con la iluminación y silencio adecuado _____	19
Tabla 6. El lugar donde tiene sus equipos informáticos cuenta con la ventilación y conexión adecuada_____	20
Tabla 7. Considera que su lugar de trabajo tiene un espacio e independencia propia__	21
Tabla 8. Considera que tiene ordenado y limpio su lugar de trabajo _____	22
Tabla 9. Considera que el equipo de TI siempre está atento ante cualquier eventualidad de los equipos del personal de trabajo_____	23
Tabla 10. Considera que está capacitado de manera oportuna para realizar sus actividades de teletrabajo sin ningún problema _____	24
Tabla 11. La empresa le brindó cursos o capacitaciones virtuales para mejorar sus habilidades informáticas _____	25
Tabla 12. Considera que toma algunos minutos al día para practicar o tratar de aprender más sobre el uso de TICS _____	26
Tabla 13. Considera que el tiempo de trabajo/ familia es equilibrado en el teletrabajo _	27
Tabla 14. La empresa respeta su horario de desconexión digital _____	28
Tabla 15. Considera que con el teletrabajo tiene más tiempo con respecto al trabajo presencial _____	29
Tabla 16. De ser necesario estaría dispuesto a trabajar tiempo extra en el teletrabajo _	30
Tabla 17. Considera que trabajar desde su domicilio le ha permitido acercarse más con sus seres queridos _____	31
Tabla 18. Considera que la empresa le presta la misma atención y beneficios con respecto al trabajo presencial_____	32
Tabla 19. La empresa demuestra acercamiento y preocupación por sus trabajadores en estos tiempos difíciles _____	33
Tabla 20. Considera que la empresa le brinda estabilidad laboral en este tiempo de teletrabajo _____	34
Tabla 21. Nivel de las dimensiones del teletrabajo en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021_____	35
Tabla 22. Considera que el teletrabajo que realiza es eficiente y eficaz para la empresa	36

Tabla 23. Considera que usted es un colaborador productivo realizando trabajo remoto	37
Tabla 24. Considera que viene cumpliendo todas sus metas y objetivos en el trabajo	38
Tabla 25. Considera que los roles y funciones de cada puesto están bien definidos dentro de la empresa	39
Tabla 26. Considera que la responsabilidad y el estrés del trabajo son tolerables	40
Tabla 27. Es capaz de apoyar a sus compañeros cuando se les encarga trabajar en equipo	41
Tabla 28. Considera que puede asumir el liderazgo del equipo si se le es requerido	42
Tabla 29. Considera que sus opiniones o puntos de vista son tomados en cuenta por parte de la empresa	43
Tabla 30. Participa usted en las reuniones de coordinación cuando son programadas por la empresa	44
Tabla 31. Considera que siempre puede aportar a la empresa con su trabajo u opiniones	45
Tabla 32. Considera que cuando comete un error es capaz de afrontarlo	46
Tabla 33. Considera que usted podría reportar una falta ante sus superiores de ser detectada	47
Tabla 34. Considera que el reglamento interno de trabajo de la empresa está bien planteado y debe cumplirse	48
Tabla 35. Considera que las faltas sancionables por la empresa para con los trabajadores están bien definidas	49
Tabla 36. Considera que los chismes o malos comentarios no deberían darse en su entorno laboral	50
Tabla 37. Nivel de las dimensiones de la productividad laboral en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021.	51
Tabla 38. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Lugar de trabajo y Desempeño de la tarea	52
Tabla 39. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Uso de las TIC y Desempeño contextual	53
Tabla 40. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Distribución del tiempo y Conducta laboral contraproducente	54
Tabla 41. Correlación de Pearson existente entre las variables de Teletrabajo y Productividad laboral	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Considera que el lugar donde desempeña sus actividades de teletrabajo cuenta con la iluminación y silencio adecuado	19
Figura 2. El lugar donde tiene sus equipos informáticos cuenta con la ventilación y conexión adecuada.....	20
Figura 3. Considera que su lugar de trabajo tiene un espacio e independencia propia	21
Figura 4. Considera que tiene ordenado y limpio su lugar de trabajo.....	22
Figura 5. Considera que el equipo de TI siempre está atento ante cualquier eventualidad de los equipos del personal de trabajo.....	23
Figura 6. Considera que está capacitado de manera oportuna para realizar sus actividades de teletrabajo sin ningún problema	24
Figura 7. La empresa le brindó cursos o capacitaciones virtuales para mejorar sus habilidades informáticas	25
Figura 8. Considera que toma algunos minutos al día para practicar o tratar de aprender más sobre el uso de TICS	26
Figura 9. Considera que el tiempo de trabajo/ familia es equilibrado en el teletrabajo	27
Figura 10. La empresa respeta su horario de desconexión digital.....	28
Figura 11. Considera que con el teletrabajo tiene más tiempo con respecto al trabajo presencial	29
Figura 12. De ser necesario estaría dispuesto a trabajar tiempo extra en el teletrabajo...	30
Figura 13. Considera que trabajar desde su domicilio le ha permitido acercarse más con sus seres queridos.....	31
Figura 14. Considera que la empresa le presta la misma atención y beneficios con respecto al trabajo presencial.....	32
Figura 15. La empresa demuestra acercamiento y preocupación por sus trabajadores en estos tiempos difíciles.....	33
Figura 16. Considera que la empresa le brinda estabilidad laboral en este tiempo de teletrabajo.....	34
Figura 17. Nivel de las dimensiones del teletrabajo en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021.....	35
Figura 18. Considera que el teletrabajo que realiza es eficiente y eficaz para la empresa	36
Figura 19. Considera que usted es un colaborador productivo realizando trabajo remoto	37
Figura 20. Considera que viene cumpliendo todas sus metas y objetivos en el trabajo ...	38

Figura 21. Considera que los roles y funciones de cada puesto están bien definidos dentro de la empresa.....	39
Figura 22. Considera que la responsabilidad y el estrés del trabajo son tolerables.....	40
Figura 23. Es capaz de apoyar a sus compañeros cuando se les encarga trabajar en equipo	41
Figura 24. Considera que puede asumir el liderazgo del equipo si se le es requerido	42
Figura 25. Considera que sus opiniones o puntos de vista son tomados en cuenta por parte de la empresa.....	43
Figura 26. Participa usted en las reuniones de coordinación cuando son programadas por la empresa.....	44
Figura 27. Considera que siempre puede aportar a la empresa con su trabajo u opiniones	45
Figura 28. Considera que cuando comete un error es capaz de afrontarlo	46
Figura 29. Considera que usted podría reportar una falta ante sus superiores de ser detectada.....	47
Figura 30. Considera que el reglamento interno de trabajo de la empresa está bien planteado y debe cumplirse	48
Figura 31. Considera que las faltas sancionables por la empresa para con los trabajadores están bien definidas	49
Figura 32. Considera que los chismes o malos comentarios no deberían darse en su entorno laboral.....	50
Figura 33. Nivel de las dimensiones de la productividad laboral en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021.....	51
Figura 34. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Lugar de trabajo y Desempeño de la tarea.....	52
Figura 35. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Uso de las TIC y Desempeño contextual	53
Figura 36. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Distribución del tiempo y Conducta laboral contraproducente.....	54
Figura 37. Correlación de Pearson existente entre las variables de Teletrabajo y Productividad laboral	55

RESUMEN

La presente investigación presentó como objetivo general: Determinar la relación existente entre el teletrabajo y la productividad laboral de la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021, fue una investigación de tipo básico, con un enfoque cuantitativo - correlacional, de alcance descriptivo, la muestra de estudio estuvo constituida por 54 colaboradores activos de la empresa Asescom RJ Abogados EIRL en el año 2021, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, el cual se diseñó uno para cada variable, dichos cuestionarios fueron validados a nivel de confiabilidad con el Coeficiente de Alfa de Cronbach, donde se obtuvo 0.9974 y 0.9979 respectivamente, los datos fueron tratados matemáticamente en Excel y estadísticamente el SPSS v.26, posterior a la presentación y análisis de resultados concluyó que: la relación existente entre el teletrabajo y la productividad laboral de la empresa, la cual fue una Correlación de Pearson de 0.983 puntos catalogada como una correlación positiva muy fuerte.

Palabras clave: *teletrabajo, productividad laboral, relación, abogados.*

ABSTRACT

The present investigation presented as a general objective: To determine the relationship between telework and labor productivity of the company Asescom RJ Abogados EIRL, 2021, was a basic type investigation, with a quantitative-correlational approach, descriptive in scope, the sample of The study consisted of 54 active collaborators of the company Asescom RJ Abogados EIRL in the year 2021, the data collection instrument was the questionnaire, which was designed one for each variable, said questionnaires were validated at the level of reliability with the Coefficient of Cronbach's alpha, where 0.9974 and 0.9979 respectively were obtained, the data were treated mathematically in Excel and statistically the SPSS v.26, after the presentation and analysis of results concluded that: the relationship between telework and labor productivity of the company, which was a Pearson Correlation of 0.983 points cataloged as a positive correlation vat very strong.

Keywords: *telework, labor productivity, relationship, lawyers.*

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2020), mencionó que la pandemia del Covid-19 ha generado una crisis de salud y de economía sin precedentes en todos los países del mundo, donde los gobiernos se han visto obligados a implementar medidas de distanciamiento físico obligatorio de manera necesaria, las cuales han obligado a casi todas las empresas a fomentar el trabajo desde casa o comúnmente llamado teletrabajo a una gran escala. Esta manera de trabajar ha conllevado a un cambio estructural en todas las organizaciones donde los impactos y efectos vienen siendo inciertos en cuanto a la productividad y otros indicadores de medición empresarial. Los inicios del teletrabajo no fueron del todo bueno, sobre todo para las empresas que nunca lo habían implementado, la deficiente conexión de internet, el encarecimiento de equipos tecnológicos y el distanciamiento social obligatorio, desencadenaron resultados negativos en cuanto a las ganancias y a la productividad y el bienestar laboral de las mismas, exigiendo un tipo de teletrabajo más ordenado, y una actualización en cuanto a las políticas laborales.

De la misma manera Gorlick (2020), mencionó que el teletrabajo ha sido una actividad de carácter crucial para sostener la productividad empresarial durante la crisis generada por el Covid-19, pero sus efectos sobre la productividad laboral aún no están claros. En el corto plazo el teletrabajo no demostró rápidos resultados positivos, en comparación al trabajo presencial que se realizaba antes del Covid-19, las condiciones excepcionales en las que se tuvo que implementar el teletrabajo pueden haber reducido la productividad laboral de quienes podían trabajar desde casa. En una entrevista reciente, Nick Bloom de la Universidad de Stanford, quien previamente identificó importantes Los beneficios del teletrabajo en circunstancias normales entre los trabajadores chinos de los centros de llamadas (Bloom et al., 2015 [3]), enfatizó que “Trabajamos desde casa junto a nuestros hijos, en espacios inadecuados, sin opciones y sin días de oficina. crear un desastre de productividad para las empresas”, Por otro lado Boeri (2020), mencionó que el teletrabajo puede mejorar u obstaculizar el desempeño de la empresa, y su efecto general depende de manera

importante de dos canales principales: un canal directo afecta el desempeño de la empresa al cambiar la eficiencia, la motivación y la creación de conocimiento de la fuerza laboral; un canal indirecto es para el teletrabajo para facilitar la reducción de costos que libera recursos para la innovación y la reorganización que mejoran la productividad. El funcionamiento de cualquiera de los canales presupone una infraestructura de TIC adecuada, cuya función se analiza con más detalle más adelante.

Bohns (2017), indicó que la productividad del trabajador también puede disminuir con el teletrabajo: el teletrabajo reduce el número de interacciones en persona, lo que perjudica la comunicación, los flujos de conocimiento y la supervisión administrativa. Una amplia gama de pruebas respalda la noción de que las reuniones personales permiten una comunicación más eficaz que las formas más remotas, como los correos electrónicos, el chat o las llamadas telefónicas. Por ejemplo, se ha demostrado que la comunicación personal es más convincente, atrae más atención o permite observar mejor las "pistas sociales".

Calanals (2020), mencionó a Nicholas Bloom, quien es profesor de la materia de economía de la Universidad de Stanford, el mismo que publicó una investigación de un análisis empírico en el año 2015, sobre los beneficios de la modalidad de teletrabajo en cuanto a la productividad laboral. El estudio, basado en los resultados de un experimento realizado durante un período de nueve meses en uno de las mayores empresas de servicios turísticos, concluyeron que el trabajo remoto impulsó el desempeño de los trabajadores en un 13%. Esta mejora se atribuye a que tienen menos distracciones y menos descansos por turno trabajado.

El Centro de Especialización en Gestión Pública (2021), indicó que en nuestro país el teletrabajo se dio como una política electrónica del gobierno para garantizar el derecho al trabajo y el bienestar de la persona, el teletrabajo está apoyado con los artículos 22 y 23 de la Constitución Política, la misma que refiere que toda persona tiene derecho a ejercer una actividad laboral de manera digna y de acorde a las condiciones de la nación.

Castro (2021), indicó que las empresas peruanas desde el inicio del Covid 19, empezaron lentamente a implementar el teletrabajo como

modalidad innovadora y de mejora de calidad del Home Office, el teletrabajo consistió en realizar el 100% de la jornada laboral desde casa utilizando un ordenador, siendo monitoreado el trabajo de manera semanal con diversos indicadores de gestión, donde las reuniones grupales priman ya sean para consultas o para informes de rendimiento, actualmente el crecimiento de esta modalidad utilizando dispositivos móviles se ha disparado, en muchos casos igualando la productividad laboral del trabajo presencial o incluso superándolos.

Conocida ya la problemática expuesta anteriormente se destaca la necesidad de investigar el problema planteado a continuación, al ser de interés del área profesional y del contexto social, ya que el teletrabajo ha cobrado gran importancia en el medio laboral, jugando un papel a favor o en contra de la productividad, lo que a larga ha podido beneficiar a muchas empresas, como también perjudicarlas económicamente.

La empresa estudiada es un estudio legal de la ciudad de Trujillo, que lleva por nombre comercial a Asescom RJ Abogados EIRL, la cual al igual que todas las empresas a nivel nacional tuvo que suspender sus actividades presenciales debido a la pandemia del Covid-19, el impacto en un inicio fue devastador, ya que como empresa de servicio la atención presencial es fundamental y de vital importancia, reduciendo en casi el 80% la clientela y por ende obligando a la empresa a suspender las labores de sus colaboradores, ante las nuevas disposiciones del MINSA, la empresa implementó la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo, donde los colaboradores prestaban servicio desde su casa utilizando diversos medios tecnológicos que la empresa les otorgó, con la capacitación adecuada de cómo utilizar todas estas herramientas, el personal poco a poco se fue adaptando a la nueva modalidad, al presente los colaboradores desarrollan todas sus funciones de manera correcta, incluso manifiestan que pueden pasar más tiempo con su familia, han reducido el stress laboral y se han vuelto más productivos, por lo que a simple vista puede inferir que efectivamente existe una relación positiva entre el teletrabajo y la productividad laboral de esta empresa, pero por fines netamente académicos e investigativos se demostró esta relación ya a un nivel estadístico.

El problema de investigación se plantea de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación existente entre el teletrabajo y la productividad laboral de la empresa Asescom RJ Abogados EIRL?

La presente investigación se justificó de manera práctica ya que los instrumentos aplicados para la recolección de datos se realizaron utilizando plataformas virtuales de recolección de datos, debido al aislamiento social obligatorio producto de la pandemia del Covid 19, el que ha sido el escenario propicio que ha generado el problema a investigar, además se recolectó datos fidedignos de la empresa, a manera metodológica se justificó porque utilizó en una secuencia ordenada los procedimientos y pasos del método científico donde se recolectó, trató, presentó y validaron los datos, a manera teórica se justificó porque con los resultados encontrados es posible ampliar el poco contenido bibliográfico existente, siendo un aporte para futuras investigaciones y finalmente a manera social se justificó porque será un elemento de contribución para la mejora del ambiente laboral.

Para desarrollar el problema de investigación, se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación existente entre el teletrabajo y la productividad laboral de la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021. Para desarrollar el objetivo general se plantearon los siguientes objetivos específicos: a) Determinar el nivel de las dimensiones del teletrabajo en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021. b) Determinar el nivel de las dimensiones de la productividad laboral en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021. Y c) Determinar la relación existente entre las dimensiones del teletrabajo y la productividad laboral en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021.

Finalmente, la hipótesis planteada en la presente investigación es la siguiente: Existe una relación positiva y significativa entre el teletrabajo y la productividad laboral de la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021

II. MARCO TEÓRICO

Para una mejor comprensión de las variables de estudio, a continuación, se presenta el análisis de trabajos similares desarrollados, los cuales se presentan a nivel de antecedentes.

Rojas (2016), en su tesis tuvo como objetivo general realizar un análisis de la modalidad de Teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Para ello, se tomó como caso de estudio a la empresa D.I.T. TELECOM, presentó una investigación de tipo descriptiva no experimental, como instrumento de recolección de datos utilizó al cuestionario y a la ficha de análisis de datos, posterior al procesamiento de la información, concluyó que: la modalidad del Teletrabajo ha generado en la empresa una disminución en cuanto a los costos y gastos de la producción, mejorando el nivel de la competitividad laboral de sus colaboradores y permitiendo incrementar el nivel de cumplimiento en cuanto a las metas de la producción de la empresa. Finalmente, el autor recomendó a la empresa considerar y tomar en cuanto más a la modalidad de Teletrabajo como una alternativa para incrementar su productividad laboral, en sobre todo dentro del sector de servicios.

Acosta (2018), en su tesis tuvo como objetivo general: Identificar algunos de los factores asociados a la productividad laboral que puedan surgir, desarrollarse o potenciarse gracias al teletrabajo según los actores directos e indirectos del teletrabajo del sector público en Medellín, presento una investigación cuantitativa de medición numérica y análisis estadístico, de tipo exploratorio y descriptiva, posterior al análisis de su información, concluyó que: con la información recolectada con referencia al tiempo libre de los tele colaboradores y según su percepción de realizar más trabajo de lo estipulado para su posición, resulta de carácter notable e interesante el indicador de este porcentaje el cual alcanza un 83% para ambos casos, pero en la revisión de la información no se halló ningún vínculo o relación entre ambos aspectos. Además, existen casos que demuestran un ahorro del tiempo en cuanto a los desplazamientos, los cuales puede superar el tiempo que los colaboradores se exceden en cuanto a su jornada de trabajo, donde en estos

casos se ha catalogado como una sobrecarga laboral, los colaboradores han referido una mejoría para con sus condiciones de trabajo y así un mejor aprovechamiento del tiempo en cuanto a la función de productividad laboral y para con su vida personal.

Aguilar y Jumpa (2021), en su tesis tuvieron como objetivo general: estudiar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los trabajadores peruanos y el efecto de este en la satisfacción laboral, balance trabajo y familia y agotamiento laboral en el contexto de emergencia sanitaria por covid-19, presentó una investigación de tipo descriptiva y diseño correlacional, como instrumento de recolección de datos aplicó el cuestionario a su muestra de estudio, posterior al análisis de su información, concluyó de la siguiente manera: existe entre los teletrabajadores obligados y la satisfacción una relación positiva, con el desempeño laboral también existe una correlación positiva; además el desempeño laboral tiene relación negativa con el agotamiento laboral; y finalmente, se pudo identificar una relación de tipo negativa entre el balance trabajo y el agotamiento.

Muro, Pozo y Ariane (2016), en su tesis tuvieron como objetivo general: Determinar que, al implementar el teletrabajo, la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas aumenta manteniendo los estándares de calidad, basados en un plan de capacitación, presentó una investigación de tipo no experimental, transversal y descriptiva, posterior al análisis de su información, concluyeron que: los estándares de calidad del trabajo de una clase remota son iguales e incluso mejores que las que realizan de manera presenciales, es por esto que la percepción que tienen los estudiantes sobre el desarrollo de la clase remota es importante. Con los datos recabados utilizando las encuestas, se puede concluir que en promedio los estudiantes perciben la calidad de las clases remotas entre buenas y regulares.

Soto (2020), tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el teletrabajo y los niveles de satisfacción laboral en los juzgados laborales de la corte de Lima, presentó una investigación no experimental, de corte transversal y de tipo descriptivo correlacional, posterior al análisis de su información, pudo concluir que: existe relación positiva entre el teletrabajo y

los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores de la entidad.

Para conocer la definición de las variables de estudio y sus dimensiones, a continuación, se presentan las siguientes definiciones:

Brussevich, Dabla y Khalid (2020), indicaron que el teletrabajo - "trabajo desde casa" o "oficina en casa" - ha sido una práctica necesaria para muchas empresas y trabajadores durante el período de cierre de la crisis del COVID-19. Durante este episodio, las sociedades han pasado por un "experimento forzado" a gran escala en el que sectores, empresas y trabajadores han continuado operando estando físicamente separados, siempre que tuvieran las condiciones tecnológicas, legales y de seguridad digital necesarias. habían adoptado el teletrabajo en el pasado o no. También debe tenerse en cuenta que, si bien el teletrabajo permitió a algunas empresas y trabajadores "escapar de la tormenta", especialmente aquellos que lo usaban antes, la capacidad de teletrabajo durante la crisis no estaba abierta a todos y el acceso diferencial al teletrabajo puede muy bien haber exacerbado las desigualdades existentes. Por ejemplo, muchos trabajadores, especialmente los trabajadores jóvenes y menos educados en la parte inferior de la distribución salarial, durante la crisis trabajaron en trabajos que requerían presencia física.

Según Bailey y Kurland (2016), los teletrabajadores son principalmente hombres profesionales trabajadores y trabajadoras de oficina. Concluyen que los estudios existentes informan resultados mixtos sobre tamaño de la empresa: algunos estudios encuentran que es más probable que las grandes empresas introduzcan el teletrabajo, mientras que otros lo encuentran más común en las pequeñas empresas. Encontramos que ambos tipos de empresas introducen el teletrabajo.

Por otro lado, Neirotti (2017), mencionó que la relación entre el teletrabajo y el desempeño no está bien establecida a nivel teórico y empírico. Desde el punto de vista general, existe un acuerdo general de que el teletrabajo puede conllevar una serie de beneficios a nivel individual, que van desde el aumento de empleados, motivación, satisfacción laboral y más tiempo para el trabajo individual. Estos beneficios pueden reflejarse en beneficios a nivel de empresa en términos de reducción de

inversiones inmobiliarias, mayor retención de recursos humanos, mejor clima organizacional y compromiso de los empleados que Aumentar la flexibilidad operativa gracias a tener "la persona adecuada en el lugar adecuado y en el momento adecuado". Estos beneficios pueden resultar en última instancia en productividad laboral superior respecto a las empresas que no adoptan el teletrabajo.

Neirotti (2016), mencionó que la adopción de sistemas de información empresarial apoya el teletrabajo y hace que muchas ocupaciones sean susceptibles de desglosarse de las instalaciones de la empresa. Específicamente, estos recursos tecnológicos mejoran tres atributos clave de las ocupaciones caracterizadas por la intensidad de la información o el conocimiento: codificabilidad (la medida en que el conocimiento se puede convertir en una forma adecuada para la transferencia entre agentes económicos); estandarización (la posibilidad de traducir una serie de tareas en un marco y vocabulario común para definir los procesos de negocio); modularizabilidad (la medida en que las actividades de un trabajo pueden separarse en componentes, realizarse de forma independiente por personas independientes y luego integrarse).

Samek (2021), mencionó que la teletrabajabilidad indica el grado en el que técnicamente se puede realizar una ocupación de forma remota. Este concepto es clave para analizar el impacto de la pandemia COVID-19 en la adopción de teletrabajo. Según Sostero (2020) dada la tecnología y el trabajo actuales con determinadas tareas, el determinante último de la teletrabajabilidad ocupacional es la falta de tareas de manipulación física. Las ocupaciones que implican tareas de manipulación física, por ejemplo, las enfermeras, trabajadores de la línea de producción de fabricación, agricultores: no se puede realizar de forma remota con las tecnologías disponibles. Todas las otras ocupaciones se pueden realizar de forma remota o desde casa en diferentes extensiones. Algunos factores limitan o califican la capacidad de teletrabajo, como el alcance de las interacciones sociales requeridas en un trabajo, mientras que otros pueden facilitarlos, como la calidad de la conectividad de la infraestructura TIC. En el mismo estudio, Hodder (2020) estimó que alrededor del 36% del empleo

dependiente en la UE es actualmente teletrabajable.

Un estudio reciente de Huws et al (2020), ha elaborado un índice de teletrabajabilidad para ocupaciones grupos con el fin de evaluar cuántos y qué tipos de trabajos son "técnicamente" teletrabajables en Europa. Según sus estimaciones, la proporción del empleo real que es potencialmente teletrabajable en la UE es alrededor del 37%; 45% para mujeres y 30% para hombres, según su diferente distribución en ocupaciones teletrabajables. Johnson (2020), en comparación con la incidencia del teletrabajo entre empleados antes de la pandemia de COVID-19 (justo por encima del 11% en 2019), esto, a su vez, destaca la gran brecha entre la proporción de empleados dependientes que podrían realizar teletrabajo a domicilio y la proporción que por lo general a veces lo hizo antes del brote de COVID-19.

Huws et al (2020), mencionó que el teletrabajo el teletrabajo tiene 4 (cuatro) dimensiones para poder estudiarse: la primera es el **lugar de trabajo**, que es cualquier ambiente donde se desarrolla la actividad ajena a las instalaciones de la empresa donde usualmente se desarrollaba de manera física; el **uso de las TIC**, los cuales brindan el soporte y el apoyo técnico para el teletrabajo; la **distribución del tiempo**, lo que viene a ser la cantidad de horas empleadas en realizar la actividad del teletrabajo, las mismas que van de la mano con la jornada diaria laboral; y las **relaciones laborales entre el empleador y el colaborador**, las cuales contemplan los contratos laborales, las políticas, los procedimientos, los manuales, entre otros. El colaborador que realiza sus labores a distancia es llamado "teletrabajador", el cual merece y debe tener por derecho las mismas condiciones laborales que un trabajador en tipo presencial, los gobiernos se han venido adecuando jurídicamente para proteger a esta clase de trabajadores ante eventuales abusos por parte de los empleadores. Un teletrabajador también es coloquialmente nombrado como "especialista en trabajo de casa", ejecutando sus labores profesionales desde un ambiente ajeno a las oficinas de la empresa.

La definición de la variable dependiente se presenta a continuación.

Según Caillier (2016), el desempeño laboral (JP) es un término que se refiere a la calidad del trabajo de un empleado, Cascio (2016), indicó que

el desempeño laboral de los empleados está relacionado con el desempeño de la manufactura y empresas de servicios. La mayoría de las empresas manufactureras que conocen este hecho se han concentrado en localizar fuerzas que mejoren el desempeño de sus empleados. Entre estos factores, el más citado es la satisfacción laboral (JS). La mayoría de Los académicos enfatizan la fuerte relación entre JS y JP de los empleados, por otro lado, Allen y Grisaffe (2017) indicaron que el compromiso organizacional (OC) es frecuentemente vinculado con el rendimiento laboral. Varios estudios mostraron que JS tiene un gran impacto en OC. Si bien hay una gran cantidad de estudios que han investigado la relación entre JS y OC de los empleados, la literatura se centra en los efectos indirectos de los componentes generales de JS y OC sobre el desempeño de los empleados es lo que es severamente limitado.

Siwalankerto (2017), indicó que el desempeño de los empleados se puede definir como el trabajo de capacidad y habilidades de los empleados en cualquier tarea determinada. Además, las organizaciones pueden ver qué tan bien los empleados realizan durante su trabajo. De la misma manera Jex (2017), indicó que el rendimiento también se puede definir como el resultado del trabajo individual en términos de calidad y cantidad, además, los empleados son activo valioso en las organizaciones porque para lograr objetivos a largo plazo dependerá de qué tan bien sea el desempeño de cada individuo. Martins y Coetzee (2017), indicaron que el empleado que es capaz de desempeñarse con eficacia y comprender el trabajo, significa que tienen un buen desempeño laboral y conocimientos a clientes satisfechos y dar beneficios a la empresa. Además, midiendo al empleado por su desempeño las organizaciones sabrán qué mejorar en la empresa para lograr las metas.

Dimensiones de la productividad laboral

Según Bishara y Hittner (2016), la primera dimensión de la variable es la denominada **desempeño de la tarea**, la cual se refiere a "los comportamientos que permiten ejecutar acciones de producción de un bien o la prestación de un servicio. Implica las acciones y ejecuciones que varían entre determinados puestos de trabajo, los cuales son probablemente ejecutados por roles y que se incluyen en la descripción del puesto del

manual de organización y funciones. Estas funciones están relacionadas con las tareas básicas del trabajo, es difícil encontrar marcos genéricos para el desempeño de tareas, por lo que en su lugar se utilizan marcos específicos de contexto. Por ejemplo, Salgado, Moscoso, y Sanchez (2017), ejecutaron una evaluación de desempeño para funcionarios públicos según el nivel de responsabilidad. Entre los puestos de alto y bajo nivel, solo dos de cada cinco indicadores de desempeño de tareas fueron compartidos: conocimiento técnico y productividad (en términos de cantidad y calidad).

Muthén y Muthén (2015) mencionaron que la segunda dimensión es el **desempeño contextual**, también conocido como comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB). Puede definirse como “comportamiento que contribuye a los objetivos de la organización contribuyendo a su entorno social y psicológico” (Incluye tareas que van más allá de los deberes laborales, la iniciativa, la proactividad, la cooperación con los demás o el entusiasmo Rotundo y Sackett (2016), mencionaron que la distinción con el desempeño de tareas es que en el desempeño contextual se promueve el funcionamiento efectivo de la organización, pero no necesariamente con un efecto directo sobre la productividad de los trabajadores. Estudios posteriores, como los de Hoffman, Blair, Meriac y Woehr, apoyan la distinción entre desempeño en tareas y contexto. Sin embargo, también se ha investigado la dimensionalidad del desempeño contextual en sí. Por ejemplo, Werner propuso dos dimensiones: una relativa a los comportamientos dirigidos hacia la organización (p. Ej., Sugerir mejoras laborales) y otra hacia las personas (p. Ej., Ayudar a los demás). Otros estudios meta analíticos han encontrado que los enfoques multidimensionales se interpretan mejor como indicadores de un constructo unidimensional, latente y general.

Muthén y Muthén (2015) mencionaron que la tercera dimensión es la **conducta laboral contraproducente**, que se define como “conducta voluntaria que perjudica el bienestar de la organización”. Eso comprende el comportamiento fuera de la tarea, el presentismo, las quejas, la realización incorrecta de las tareas a propósito y el uso indebido de privilegios, entre otros. Estos comportamientos desviados están relacionados con consecuencias negativas a nivel personal y organizacional. Aunque la

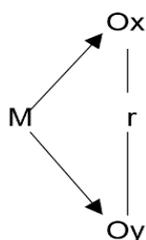
conducta laboral contraproducente tiene una relación considerable con el desempeño contextual, el metaanálisis realizado por Dalal demostró que cada dimensión tenía su propia identidad y dominio. Dentro del dominio del comportamiento de trabajo contraproducente, podemos encontrar una estructura bidimensional, que comprende comportamientos desviados relacionados con las personas (por ejemplo, chismes sobre compañeros de trabajo) y a las organizaciones (p. ej., absentismo). Sin embargo, la investigación empírica sobre el comportamiento laboral contraproducente muestra ejemplos recientes de unidimensional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación presentó un tipo básico, con un enfoque cuantitativo según Hernández, Fernández y Baptista, (2016) “estas investigaciones muestran la necesidad de realizar mediciones a las magnitudes de las variables de investigación”, también fue de alcance descriptivo, según La Universidad San Martín de Porres (2020), este tipo de investigación es capaz de seleccionar cualidades principales de un problema de investigación y de puede brindar describir detalladamente las categorías o las dimensiones de la misma para realizar la medición, la presente investigación presentó también un diseño correlacional, ya que según Maletta (2016) esta tipo de investigaciones asocia los resultados de sus dimensiones mediante la correlación de Pearson o Spearman, el diseño fue no experimental, como menciona León (2017), esta clase de investigaciones realizan la toma de información sin manipular a ninguna de las variables.

El diseño específico es el diseño de una sola casilla porque se utilizó un solo grupo de estudio, este diseño presentó el siguiente esquema:



Dónde:

M: es la muestra de estudio

Ox: observaciones en la variable independiente

Oy: observaciones en la variable dependiente

r: es la relación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Teletrabajo

Samek (2021), mencionó que la teletrabajabilidad indica el grado en el que técnicamente se puede realizar una ocupación de forma remota. Este

concepto es clave para analizar el impacto de la pandemia COVID-19 en la adopción de teletrabajo

Variable 2: Productividad laboral

Siwalankerto (2017), indicó que el desempeño de los empleados se puede definir como el trabajo de capacidad y habilidades de los empleados en cualquier tarea determinada. Además, las organizaciones pueden ver qué tan bien los empleados realizan durante su trabajo.

Operacionalización

La operacionalización de las variables se realizó tomando como referencia a los trabajos previos descritos en los antecedentes, además de incluir el contenido bibliográfico de las definiciones de las variables con sus dimensiones de estudio, bajo estos conceptos se adecuaron los ítems del instrumento cuestionario, el cual también se rigió bajo las dimensiones y los indicadores de las variables de estudio, en el caso de la variable independiente Huws et al (2020), mencionó cuatro dimensiones en su marco de definición: lugar de trabajo, uso de las TIC; distribución del tiempo; y la diversidad de relaciones laborales entre el empleador y el empleado, para la variable dependiente según Bishara y Hittner (2016), fueron tres, la primera dimensión es el desempeño de la tarea, la segunda desempeño contextual y la tercera conducta laboral contraproducente.

En la operacionalización se aplicó cuestionarios tanto para la variable independiente y variable dependiente a través de cuestionarios de 16 ítems para la variable 1 y 15 ítems para la variable 2, bajo estricta confidencialidad, salvaguardando la identidad de las personas encuestadas, a los cuales se solicitó que respondan los cuestionarios de acuerdo a su percepción, los cuestionarios fueron validados a través de la V. de Aiken, y su confidencialidad se calculó con el alfa de Combrach.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población

Mora (2017), mencionó que es un conjunto de individuos, objetos, procesos o fenómenos en los que el investigador ha mostrado interés por

estudiar, sobre todo por las características que presentan. En la presente investigación se delimitó la población de estudio, la cual fue el número total de colaboradores de la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, activos en planilla para el año 2021, siendo un total de 54.

Criterios de inclusión:

Colaboradores activos en planilla

Criterios de exclusión:

Trabajadores suspendidos o cesantes.

Muestra:

Pujadas (2017), la definió como un pequeño grupo o parte de la población de estudio, de donde se debe seleccionar la cantidad delimitando ciertas cualidades o características de la población de estudio.

En la presente investigación se delimitó la muestra de estudio utilizando el muestreo por conveniencia, donde se eligió al número total de personas de la población de estudio, siendo 54 colaboradores activos de la empresa Asescom RJ Abogados EIRL en el año 2021.

Muestreo

El muestreo empleado fue por conveniencia, donde Acevedo y Carrillo (2016), lo definen como la muestra que está disponible en el tiempo o periodo de investigación.

Unidad de análisis:

Colaboradores activos de la empresa Asescom RJ Abogados EIRL en el año 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas cuantitativas:

Granados y Villafañez (2016), mencionaron que el conjunto de técnicas diversas que se deben utilizar para la recolección de datos debe ser validadas y contrastadas, para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Aceves (2017), mencionó que la confiabilidad es el grado medible en que un instrumento puede producir resultados consistentes y coherentes.

La confiabilidad de los instrumentos aplicados se validó utilizando el Coeficiente de Alfa de Cronbach, los cuales se presentan a continuación:

Tabla 1

Coeficiente de Alfa de Cronbach variable independiente

K:	El número de Ítems	16
S Si ² :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	1,863
S _T ² :	La Varianza de la suma de los Ítems	28,687
α =	Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.9974

Elaboración: El autor.

Tabla 2

Coeficiente de Alfa de Cronbach variable dependiente

K:	El número de Ítems	15
S Si ² :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	1,756
S _T ² :	La Varianza de la suma de los Ítems	25,592
α =	Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.9979

Elaboración: El autor.

Para la validez se utilizó el juicio de expertos y el V. de Ayken, donde se sometió el cuestionario utilizado a la revisión y posterior puntuación de 5 jueces expertos, los cuales otorgaron una validez total de 0.952 puntos para la variable 1 y para la variable 2 un total de 0.961 puntos.

3.5. Procedimientos

El primer procedimiento ejecutado para la recolección de datos en la presente investigación fue el diseño del cuestionario para ambas variables, en el cual se utilizó como referencia a los cuestionarios utilizados por los autores de los antecedentes de estudio, posteriormente fue validado por juicio de expertos y probado a nivel de confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un alfa de 0.9974 para el cuestionario de la variable independiente y 0.9979 para el cuestionario de la variable

dependiente, este cuestionario se diseñó en base a la escala de Likert para poder cuantificar las respuestas utilizando los pesos de la tabla 3. Posterior a la aplicación del cuestionario a la muestra de estudio, los resultados fueron digitalizados en hoja de cálculo de Excel, para su posterior tratamiento matemático y estadístico, en la misma hoja de Excel se procedieron a diseñar las figuras y tablas en formato Apa 7.0 para la presentación del informe final, finalmente las correlaciones y análisis estadísticos se llevaron a cabo en el software estadístico de SPSS v.26

Tabla 3

Pesos de alternativa de respuesta de cuestionario

Alternativa	Peso
Totalmente inconforme	10%
Inconforme	15%
Indeciso	20%
Conforme	25%
Totalmente conforme	30%

Elaboración: El autor.

3.6. Métodos de análisis de datos

Al tener los promedios de todas las dimensiones de las variables de estudio, se procedió a asignarle una equivalencia de acuerdo al puntaje alcanzado, las cuales se muestran en la tabla adjunta.

Tabla 4

Equivalencia de los promedios de las dimensiones de las variables

Medidas			Equivalencia
0.0	--	4.0	Muy deficiente
4.1	--	8.1	Deficiente
8.2	--	12.2	Regular
12.3	--	16.3	Óptimo
16.4	--	20.4	Excelente

Elaboración: El autor.

Para el análisis de la correlación entre variables se tuvo en cuenta la

escala de correlación de Pearson.

Identificados los promedios de las dimensiones se procedió a realizar el tratamiento estadístico en el software de SPSS v.26 para determinar las correlaciones de las dimensiones y de las variables, desarrollando así los objetivos de investigación y posteriormente probando la hipótesis de estudio.

Finalmente, como menciona Hernández, Zapata, y Mendoza (2018), indicaron que para la discusión de resultados se pueden utilizar antecedentes citados, por lo cual con estos mencionados antecedentes se procedió a contrastar los resultados, y finalmente las conclusiones se elaboraron de acuerdo a los objetivos de investigación.

3.7. Aspectos éticos

Ñaupas, Mejia, Novoa, y Villagómez (2016), mencionaron que los aspectos éticos tienen el objetivo de comprobar el interés de los individuos sobre todos los autores para elegir una decisión de acción, basadas en situaciones para afrontar unos retos y transformarlos en oportunidades, donde dos o más principios de ética pueden entrar en conflicto. La presente investigación muestra la fiabilidad de los instrumentos aplicados, utilizando el Alfa de Cronbach y la veracidad de resultados se demostró estadísticamente a través de la correlación de Pearson, donde el principio fundamental de los aspectos éticos es el respeto a la propiedad privada intelectual y la protección de datos de la muestra encuestada.

IV. RESULTADOS

4.1. Determinar el nivel de las dimensiones del teletrabajo en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021.

Dimensión: Lugar de trabajo

Tabla 5

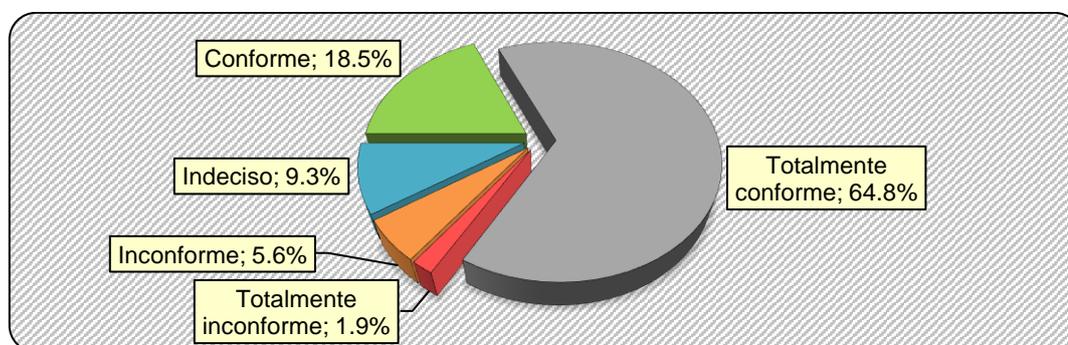
Considera que el lugar donde desempeña sus actividades de teletrabajo cuenta con la iluminación y silencio adecuado

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	1	1.9%
Inconforme	3	5.6%
Indeciso	5	9.3%
Conforme	10	18.5%
Totalmente conforme	35	64.8%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 1

Considera que el lugar donde desempeña sus actividades de teletrabajo cuenta con la iluminación y silencio adecuado



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 5 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que el lugar donde desempeña sus actividades de teletrabajo cuenta con la iluminación y silencio adecuado. totalmente inconforme el 1.9%, inconforme el 5.6%, indeciso el 9.3%, conforme el 18.5% y totalmente conforme el 64.8%.

Tabla 6

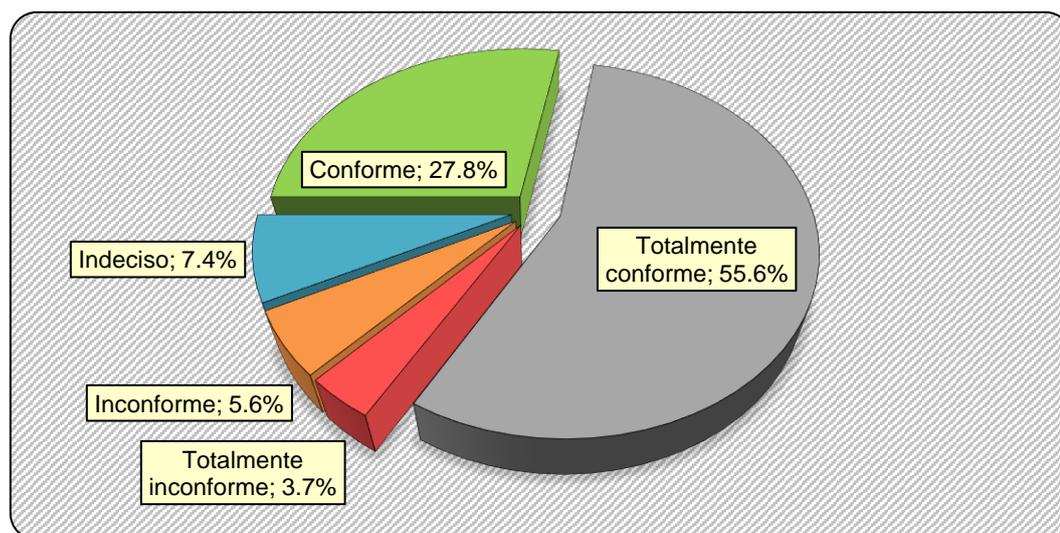
El lugar donde tiene sus equipos informáticos cuenta con la ventilación y conexión adecuada

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	2	3.7%
Inconforme	3	5.6%
Indeciso	4	7.4%
Conforme	15	27.8%
Totalmente conforme	30	55.6%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 2

El lugar donde tiene sus equipos informáticos cuenta con la ventilación y conexión adecuada



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 6 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: El lugar donde tiene sus equipos informáticos cuenta con la ventilación y conexión adecuada. totalmente inconforme el 3.7%, inconforme el 5.6%, indeciso el 7.4%, conforme el 27.8% y totalmente conforme el 55.6%.

Tabla 7

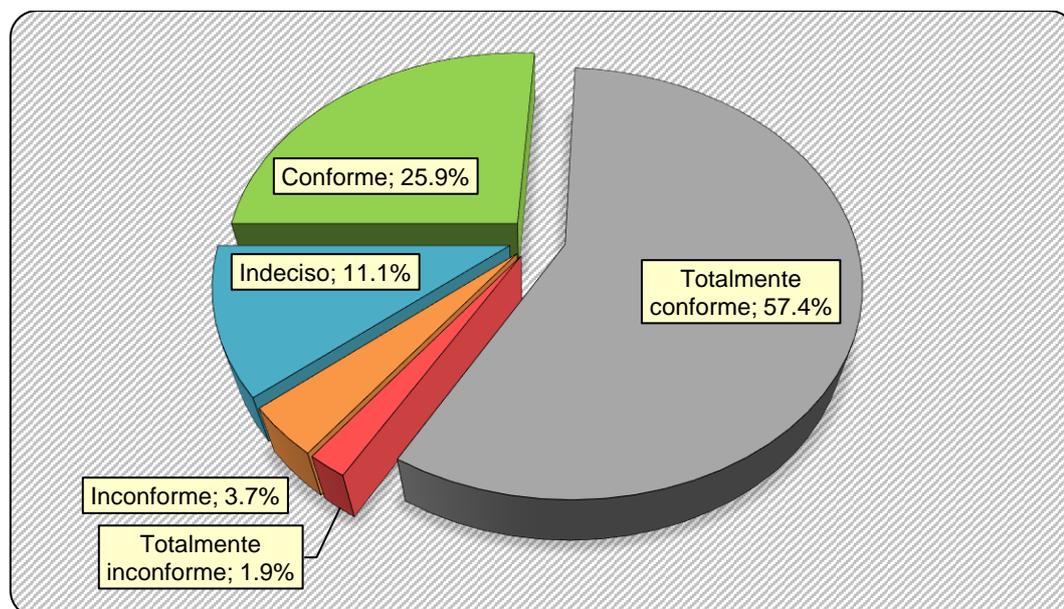
Considera que su lugar de trabajo tiene un espacio e independencia propia

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	1	1.9%
Inconforme	2	3.7%
Indeciso	6	11.1%
Conforme	14	25.9%
Totalmente conforme	31	57.4%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 3

Considera que su lugar de trabajo tiene un espacio e independencia propia



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 7 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que su lugar de trabajo tiene un espacio e independencia propia. totalmente inconforme el 1.9%, inconforme el 3.7%, indeciso el 11.1%, conforme el 25.9% y totalmente conforme el 57.4%.

Tabla 8

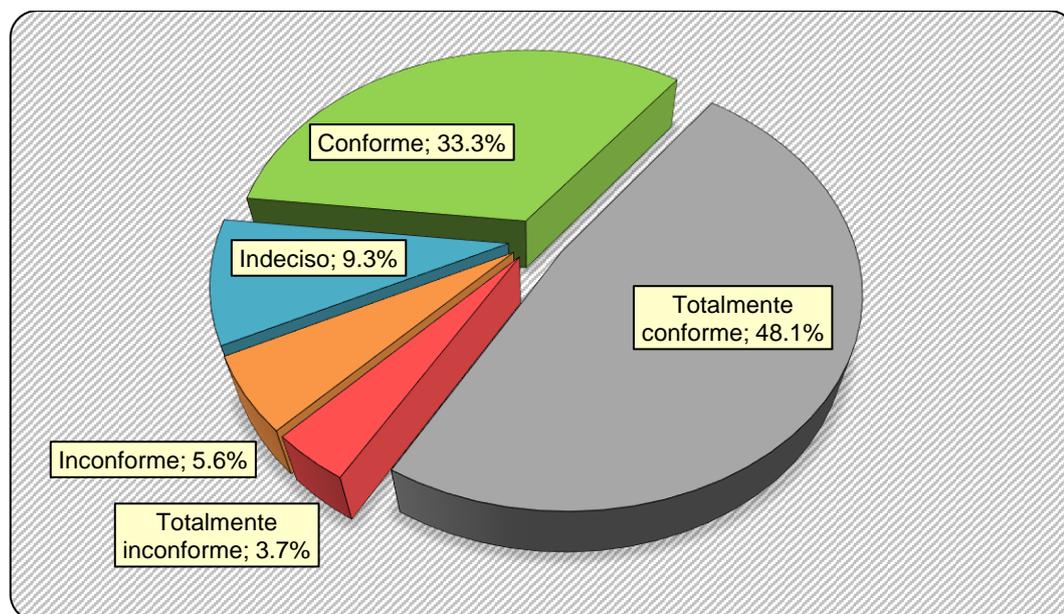
Considera que tiene ordenado y limpio su lugar de trabajo

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	2	3.7%
Inconforme	3	5.6%
Indeciso	5	9.3%
Conforme	18	33.3%
Totalmente conforme	26	48.1%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 4

Considera que tiene ordenado y limpio su lugar de trabajo



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 8 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que tiene ordenado y limpio su lugar de trabajo. totalmente inconforme el 3.7%, inconforme el 5.6%, indeciso el 9.3%, conforme el 33.3% y totalmente conforme el 48.1%.

Dimensión: Uso de las TIC

Tabla 9

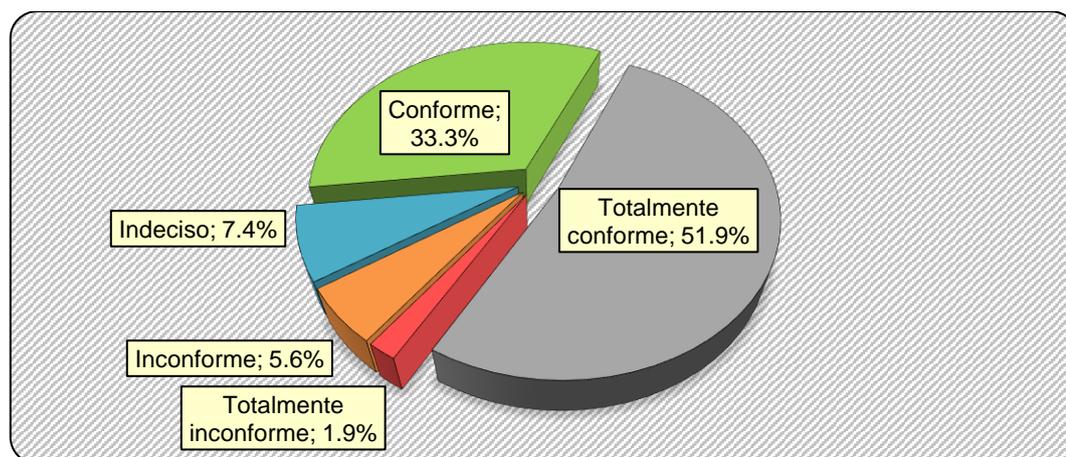
Considera que el equipo de TI siempre está atento ante cualquier eventualidad de los equipos del personal de trabajo

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	1	1.9%
Inconforme	3	5.6%
Indeciso	4	7.4%
Conforme	18	33.3%
Totalmente conforme	28	51.9%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 5

Considera que el equipo de TI siempre está atento ante cualquier eventualidad de los equipos del personal de trabajo



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 9 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que el equipo de TI siempre está atento ante cualquier eventualidad de los equipos del personal de trabajo. totalmente inconforme el 1.9%, inconforme el 5.6%, indeciso el 7.4%, conforme el 33.3% y totalmente conforme el 51.9%.

Tabla 10

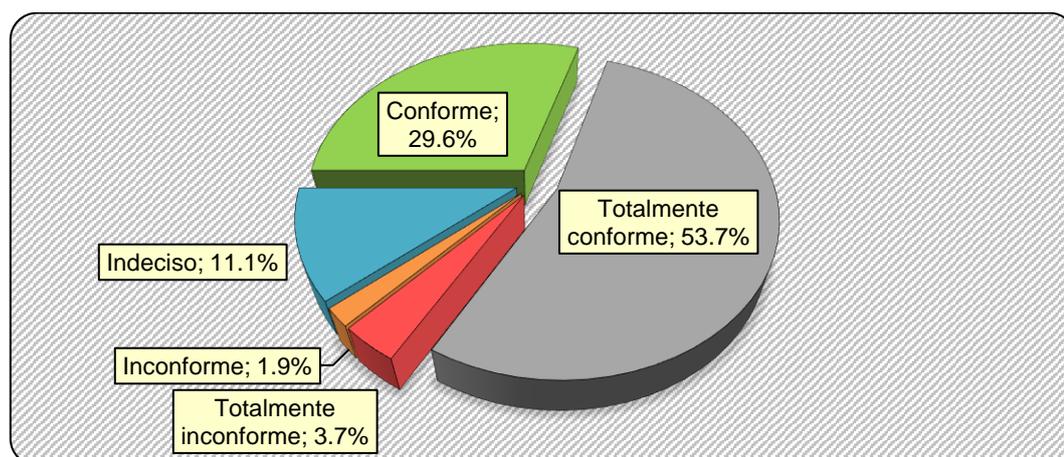
Considera que está capacitado de manera oportuna para realizar sus actividades de teletrabajo sin ningún problema

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	2	3.7%
Inconforme	1	1.9%
Indeciso	6	11.1%
Conforme	16	29.6%
Totalmente conforme	29	53.7%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 6

Considera que está capacitado de manera oportuna para realizar sus actividades de teletrabajo sin ningún problema



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 10 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que está capacitado de manera oportuna para realizar sus actividades de teletrabajo sin ningún problema. totalmente inconforme el 3.7%, inconforme el 1.9%, indeciso el 11.1%, conforme el 29.6% y totalmente conforme el 53.7%.

Tabla 11

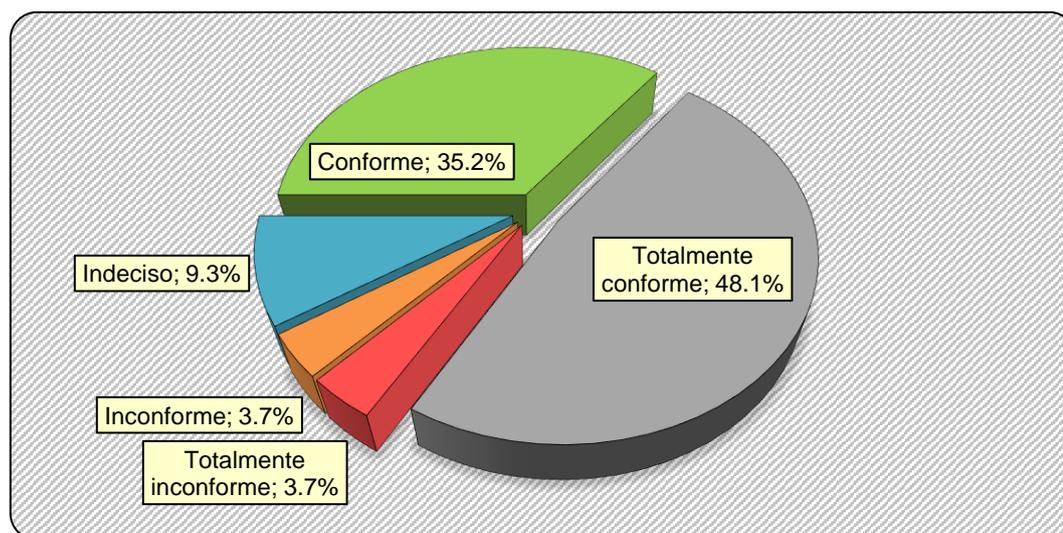
La empresa le brindó cursos o capacitaciones virtuales para mejorar sus habilidades informáticas

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	2	3.7%
Inconforme	2	3.7%
Indeciso	5	9.3%
Conforme	19	35.2%
Totalmente conforme	26	48.1%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 7

La empresa le brindó cursos o capacitaciones virtuales para mejorar sus habilidades informáticas



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 11 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: La empresa le brindó cursos o capacitaciones virtuales para mejorar sus habilidades informáticas. totalmente inconforme el 3.7%, inconforme el 3.7%, indeciso el 9.3%, conforme el 35.2% y totalmente conforme el 48.1%.

Tabla 12

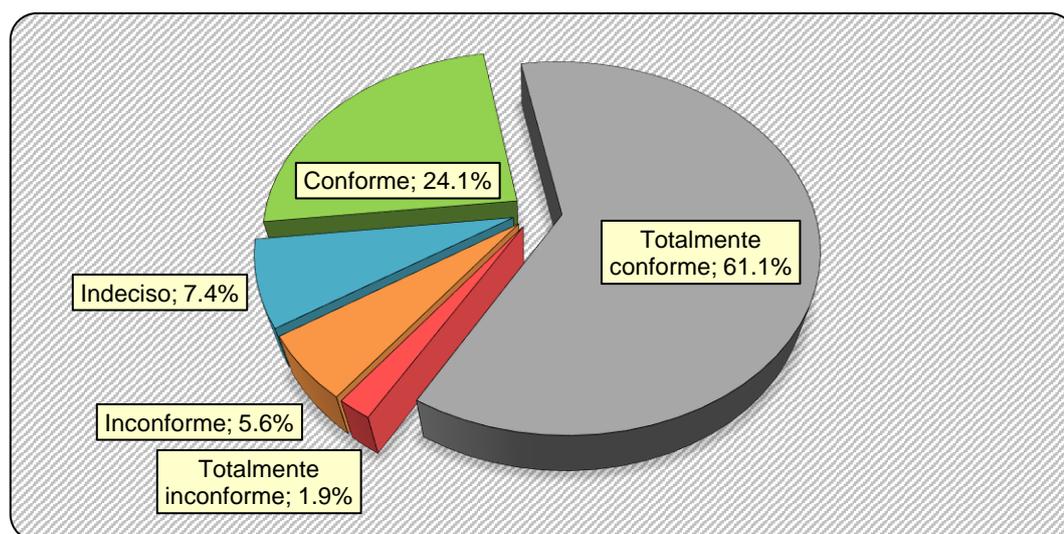
Considera que toma algunos minutos al día para practicar o tratar de aprender más sobre el uso de TICS

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	1	1.9%
Inconforme	3	5.6%
Indeciso	4	7.4%
Conforme	13	24.1%
Totalmente conforme	33	61.1%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 8

Considera que toma algunos minutos al día para practicar o tratar de aprender más sobre el uso de TICS



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 12 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que toma algunos minutos al día para practicar o tratar de aprender más sobre el uso de TICS. totalmente inconforme el 1.9%, inconforme el 5.6%, indeciso el 7.4%, conforme el 24.1% y totalmente conforme el 61.1%.

Dimensión: Distribución del tiempo

Tabla 13

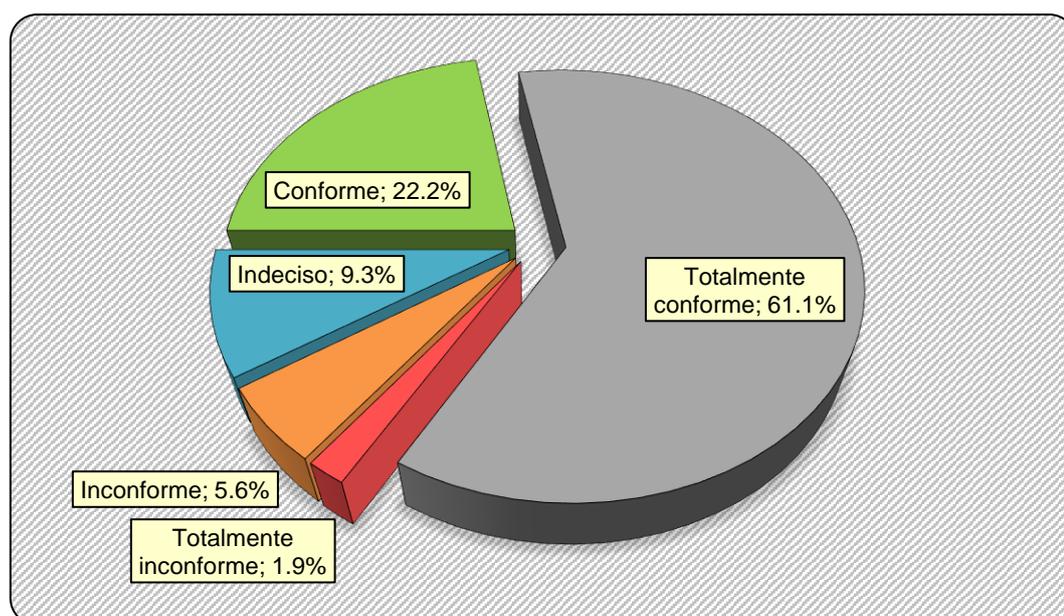
Considera que el tiempo de trabajo/familia es equilibrado en el teletrabajo

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	1	1.9%
Inconforme	3	5.6%
Indeciso	5	9.3%
Conforme	12	22.2%
Totalmente conforme	33	61.1%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 9

Considera que el tiempo de trabajo/familia es equilibrado en el teletrabajo



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 13 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que el tiempo de trabajo/familia es equilibrado en el teletrabajo. totalmente inconforme el 1.9%, inconforme el 5.6%, indeciso el 9.3%, conforme el 22.2% y totalmente conforme el 61.1%.

Tabla 14

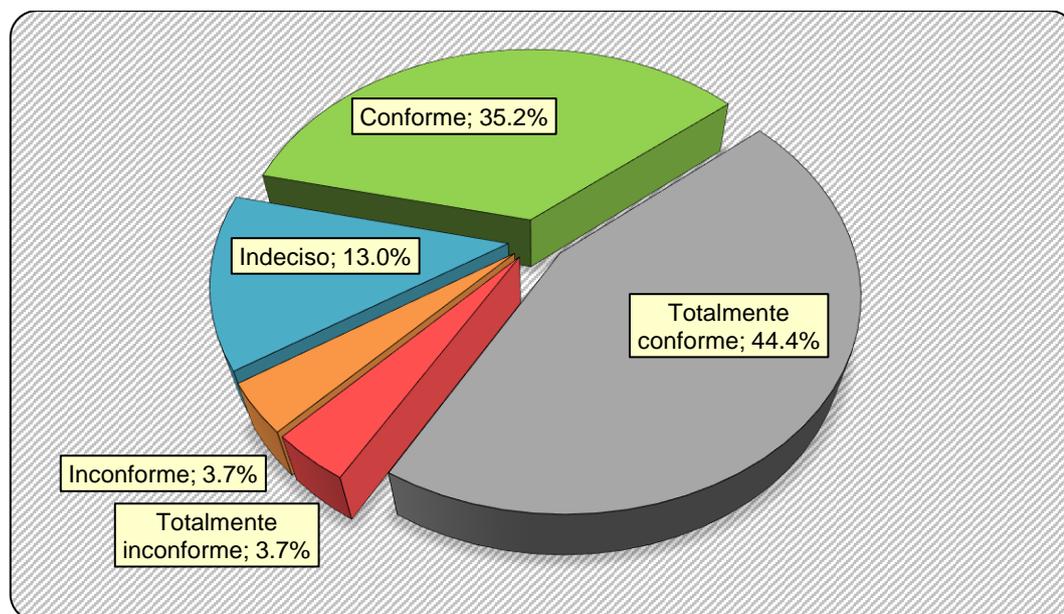
La empresa respeta su horario de desconexión digital

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	2	3.7%
Inconforme	2	3.7%
Indeciso	7	13.0%
Conforme	19	35.2%
Totalmente conforme	24	44.4%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 10

La empresa respeta su horario de desconexión digital



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 14 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: La empresa respeta su horario de desconexión digital. totalmente inconforme el 3.7%, inconforme el 3.7%, indeciso el 13%, conforme el 35.2% y totalmente conforme el 44.4%.

Tabla 15

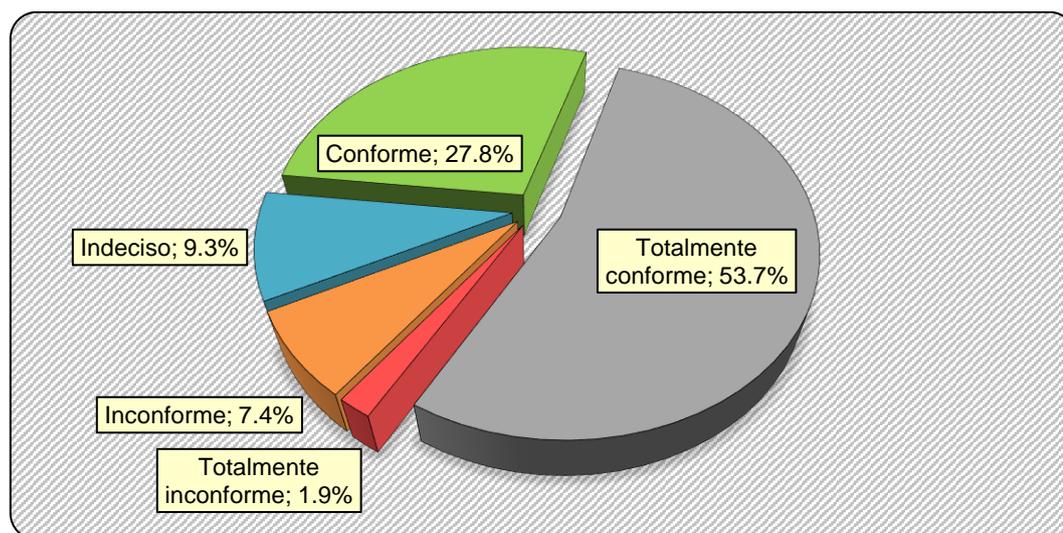
Considera que con el teletrabajo tiene más tiempo con respecto al trabajo presencial

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	1	1.9%
Inconforme	4	7.4%
Indeciso	5	9.3%
Conforme	15	27.8%
Totalmente conforme	29	53.7%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 11

Considera que con el teletrabajo tiene más tiempo con respecto al trabajo presencial



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 15 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que con el teletrabajo tiene más tiempo con respecto al trabajo presencial. totalmente inconforme el 1.9%, inconforme el 7.4%, indeciso el 9.3%, conforme el 27.8% y totalmente conforme el 53.7%.

Tabla 16

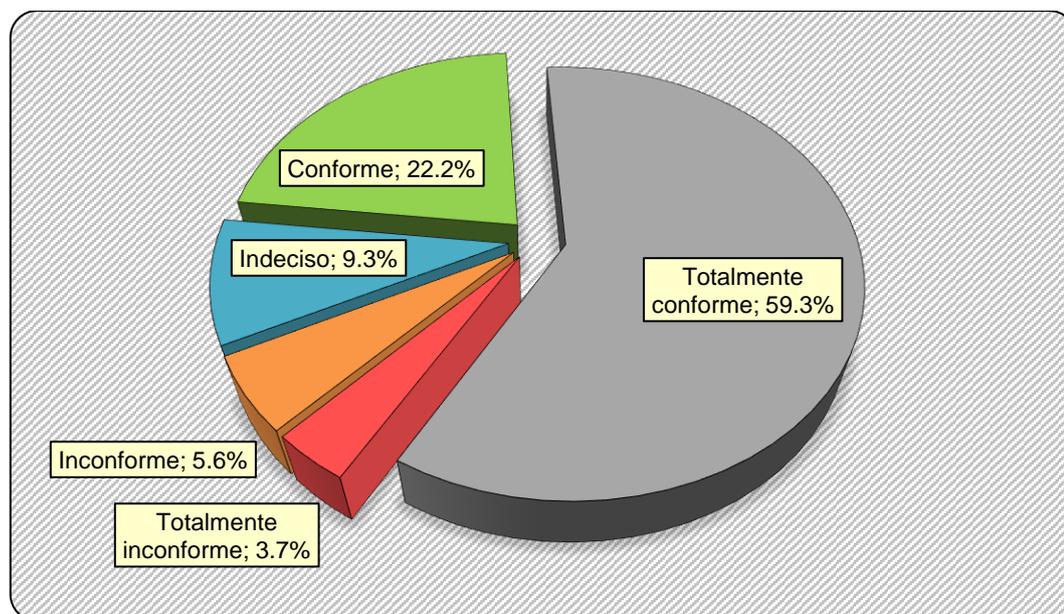
De ser necesario estaría dispuesto a trabajar tiempo extra en el teletrabajo

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	2	3.7%
Inconforme	3	5.6%
Indeciso	5	9.3%
Conforme	12	22.2%
Totalmente conforme	32	59.3%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 12

De ser necesario estaría dispuesto a trabajar tiempo extra en el teletrabajo



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 16 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: De ser necesario estaría dispuesto a trabajar tiempo extra en el teletrabajo. totalmente inconforme el 3.7%, inconforme el 5.6%, indeciso el 9.3%, conforme el 22.2% y totalmente conforme el 59.3%.

Dimensión: Diversidad de relaciones laborales entre el empleador y el empleado

Tabla 17

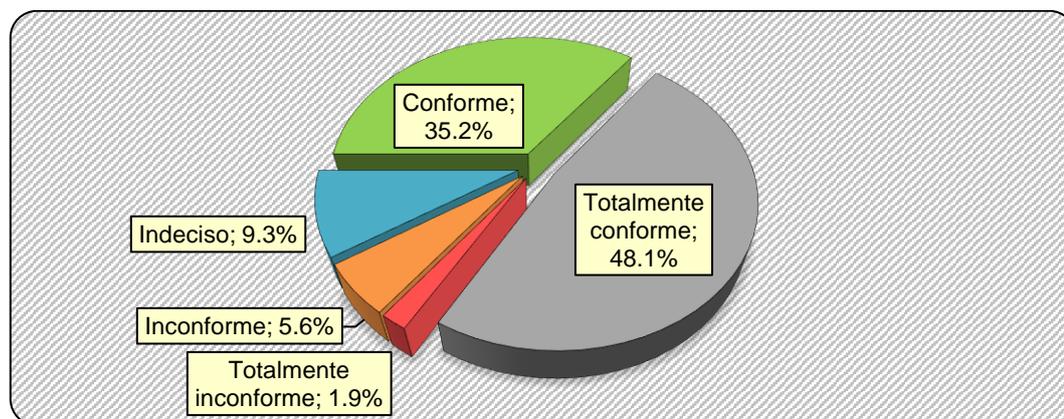
Considera que trabajar desde su domicilio le ha permitido acercarse más con sus seres queridos

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	1	1.9%
Inconforme	3	5.6%
Indeciso	5	9.3%
Conforme	19	35.2%
Totalmente conforme	26	48.1%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 13

Considera que trabajar desde su domicilio le ha permitido acercarse más con sus seres queridos



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 17 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que trabajar desde su domicilio le ha permitido acercarse más con sus seres queridos. totalmente inconforme el 1.9%, inconforme el 5.6%, indeciso el 9.3%, conforme el 35.2% y totalmente conforme el 48.1%.

Tabla 18

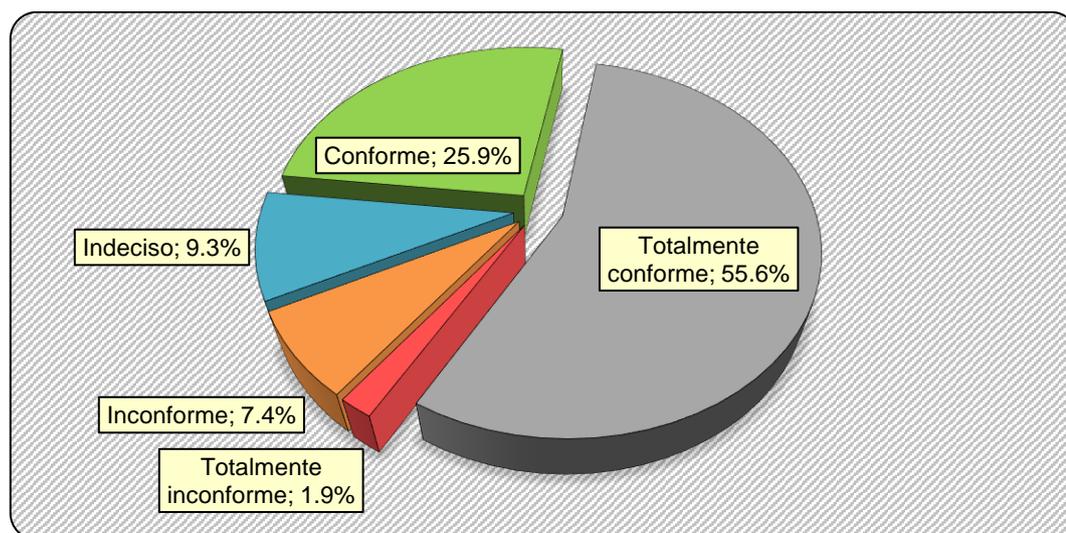
Considera que la empresa le presta la misma atención y beneficios con respecto al trabajo presencial

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	1	1.9%
Inconforme	4	7.4%
Indeciso	5	9.3%
Conforme	14	25.9%
Totalmente conforme	30	55.6%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 14

Considera que la empresa le presta la misma atención y beneficios con respecto al trabajo presencial



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 18 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que la empresa le presta la misma atención y beneficios con respecto al trabajo presencial. totalmente inconforme el 1.9%, inconforme el 7.4%, indeciso el 9.3%, conforme el 25.9% y totalmente conforme el 55.6%.

Tabla 19

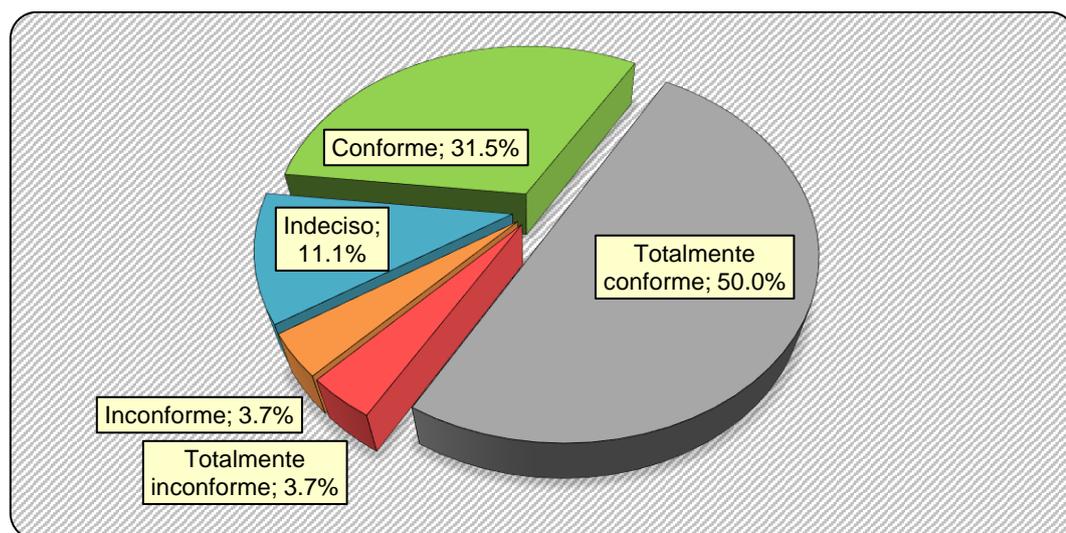
La empresa demuestra acercamiento y preocupación por sus trabajadores en estos tiempos difíciles

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	2	3.7%
Inconforme	2	3.7%
Indeciso	6	11.1%
Conforme	17	31.5%
Totalmente conforme	27	50.0%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 15

La empresa demuestra acercamiento y preocupación por sus trabajadores en estos tiempos difíciles



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 19 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: La empresa demuestra acercamiento y preocupación por sus trabajadores en estos tiempos difíciles. totalmente inconforme el 3.7%, inconforme el 3.7%, indeciso el 11.1%, conforme el 31.5% y totalmente conforme el 50%.

Tabla 20

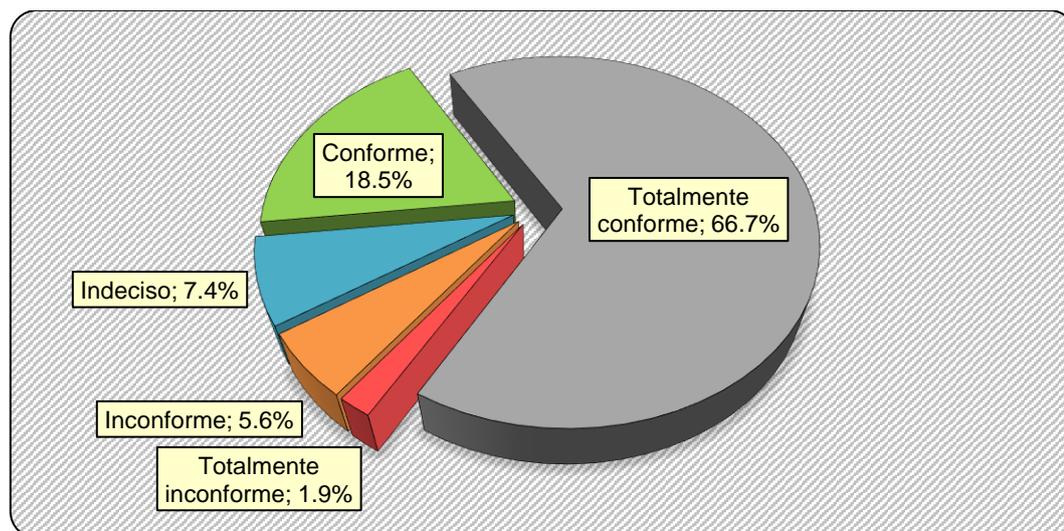
Considera que la empresa le brinda estabilidad laboral en este tiempo de teletrabajo

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	1	1.9%
Inconforme	3	5.6%
Indeciso	4	7.4%
Conforme	10	18.5%
Totalmente conforme	36	66.7%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 16

Considera que la empresa le brinda estabilidad laboral en este tiempo de teletrabajo



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 20 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que la empresa le brinda estabilidad laboral en este tiempo de teletrabajo. totalmente inconforme el 1.9%, inconforme el 5.6%, indeciso el 7.4%, conforme el 18.5% y totalmente conforme el 66.7%.

Tabla 21

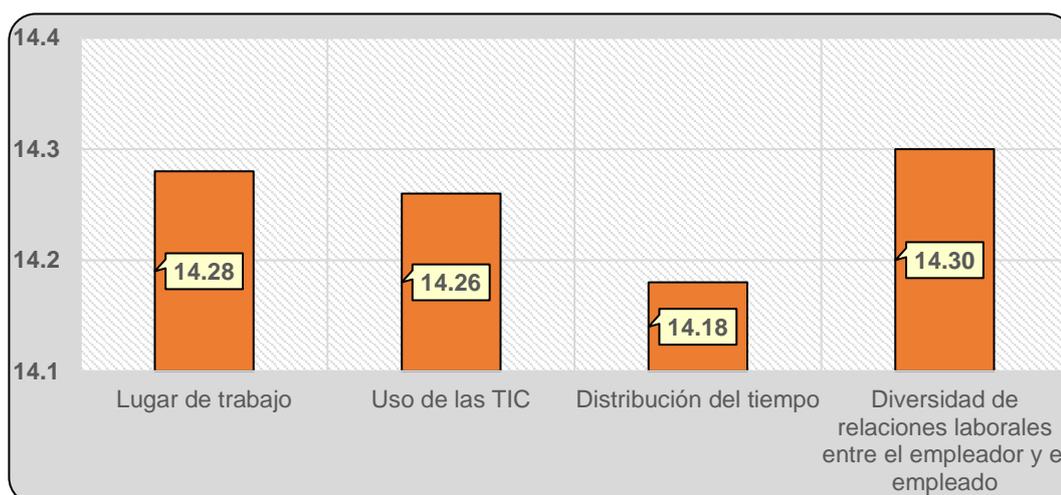
Nivel de las dimensiones del teletrabajo en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021

Dimensiones	Promedio	Valor
Lugar de trabajo	14.28	Óptimo
Uso de las TIC	14.26	Óptimo
Distribución del tiempo	14.18	Óptimo
Diversidad de relaciones laborales entre el empleador y el empleado	14.30	Óptimo
Promedio Global	14.30	Óptimo

Elaboración propia.

Figura 17

Nivel de las dimensiones del teletrabajo en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021



Elaboración propia.

Posterior a la tabulación de los datos de las dimensiones, se pudo calcular que la dimensión lugar de trabajo; presentó un promedio de 14.3 puntos y un valor de óptimo, uso de las tic; presentó un promedio de 14.3 puntos y un valor de óptimo, distribución del tiempo; presentó un promedio de 14.2 puntos y un valor de óptimo, diversidad de relaciones laborales entre el empleador y el empleado; presentó un promedio de 14.3 puntos y un valor de óptimo, y el promedio global; presentó un promedio de 14.3 puntos y un valor de óptimo.

4.2. Determinar el nivel de las dimensiones de la productividad laboral en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021.

Dimensión: Desempeño de la tarea

Tabla 22

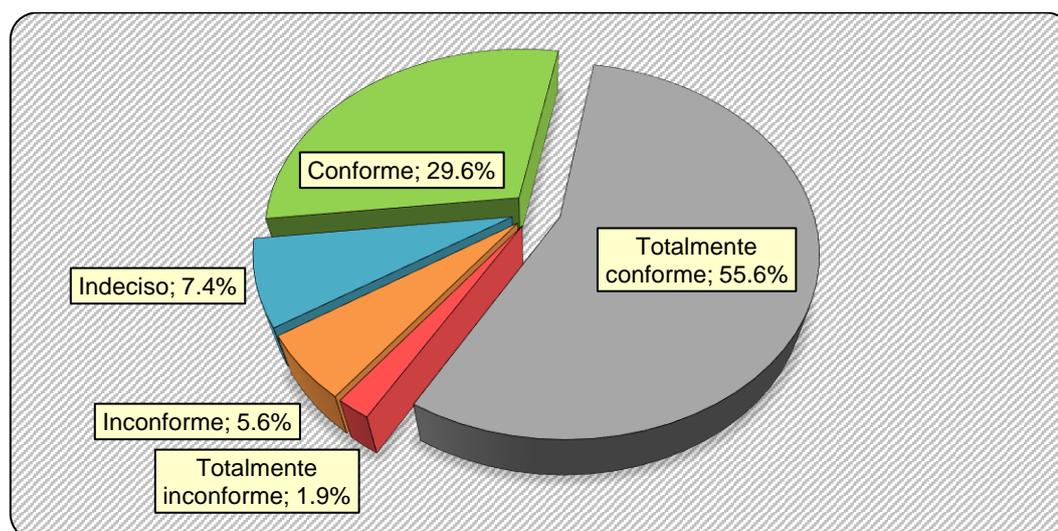
Considera que el teletrabajo que realiza es eficiente y eficaz para la empresa

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	1	1.9%
Inconforme	3	5.6%
Indeciso	4	7.4%
Conforme	16	29.6%
Totalmente conforme	30	55.6%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 18

Considera que el teletrabajo que realiza es eficiente y eficaz para la empresa



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 22 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que el teletrabajo que realiza es eficiente y eficaz para la empresa. totalmente inconforme el 1.9%, inconforme el 5.6%, indeciso el 7.4%, conforme el 29.6% y totalmente conforme el 55.6%.

Tabla 23

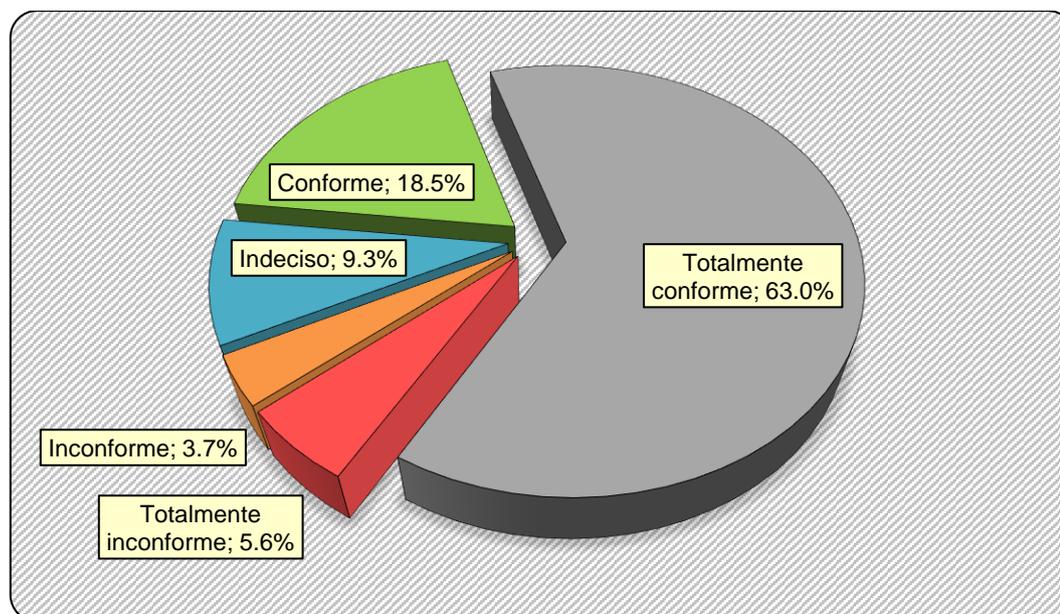
Considera que usted es un colaborador productivo realizando trabajo remoto

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	3	5.6%
Inconforme	2	3.7%
Indeciso	5	9.3%
Conforme	10	18.5%
Totalmente conforme	34	63.0%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 19

Considera que usted es un colaborador productivo realizando trabajo remoto



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 23 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que usted es un colaborador productivo realizando trabajo remoto. totalmente inconforme el 5.6%, inconforme el 3.7%, indeciso el 9.3%, conforme el 18.5% y totalmente conforme el 63%.

Tabla 24

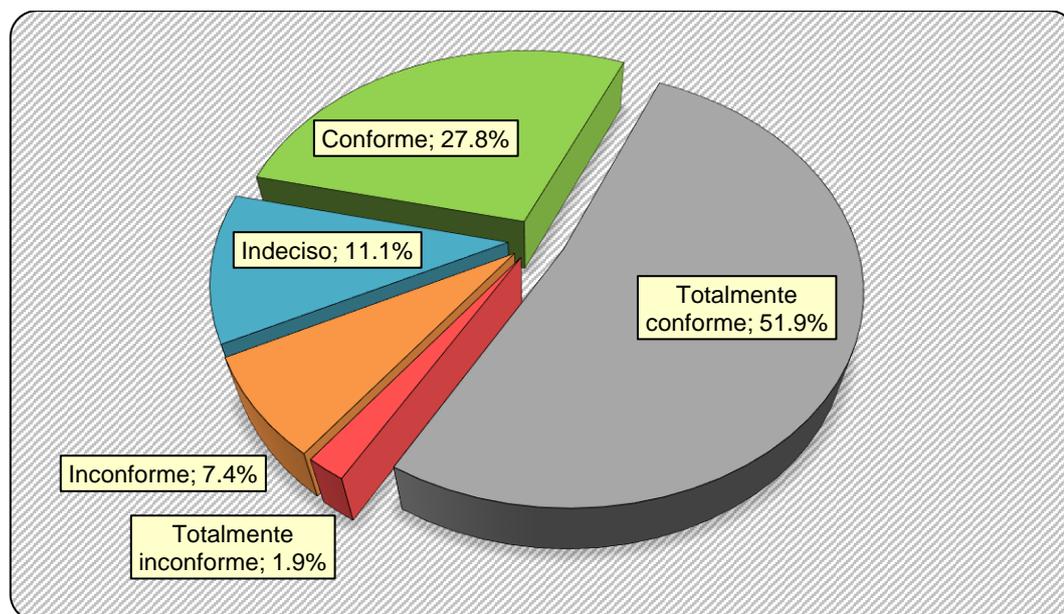
Considera que viene cumpliendo todas sus metas y objetivos en el trabajo

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	1	1.9%
Inconforme	4	7.4%
Indeciso	6	11.1%
Conforme	15	27.8%
Totalmente conforme	28	51.9%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 20

Considera que viene cumpliendo todas sus metas y objetivos en el trabajo



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 24 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que viene cumpliendo todas sus metas y objetivos en el trabajo. totalmente inconforme el 1.9%, inconforme el 7.4%, indeciso el 11.1%, conforme el 27.8% y totalmente conforme el 51.9%.

Tabla 25

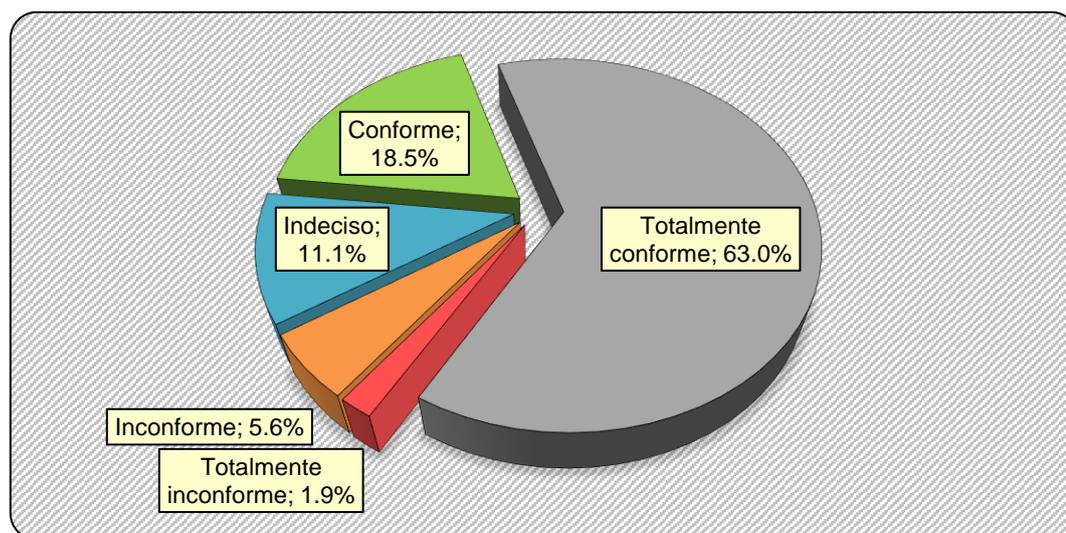
Considera que los roles y funciones de cada puesto están bien definidos dentro de la empresa

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	1	1.9%
Inconforme	3	5.6%
Indeciso	6	11.1%
Conforme	10	18.5%
Totalmente conforme	34	63.0%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 21

Considera que los roles y funciones de cada puesto están bien definidos dentro de la empresa



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 25 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que los roles y funciones de cada puesto están bien definidos dentro de la empresa. totalmente inconforme el 1.9%, inconforme el 5.6%, indeciso el 11.1%, conforme el 18.5% y totalmente conforme el 63%.

Tabla 26

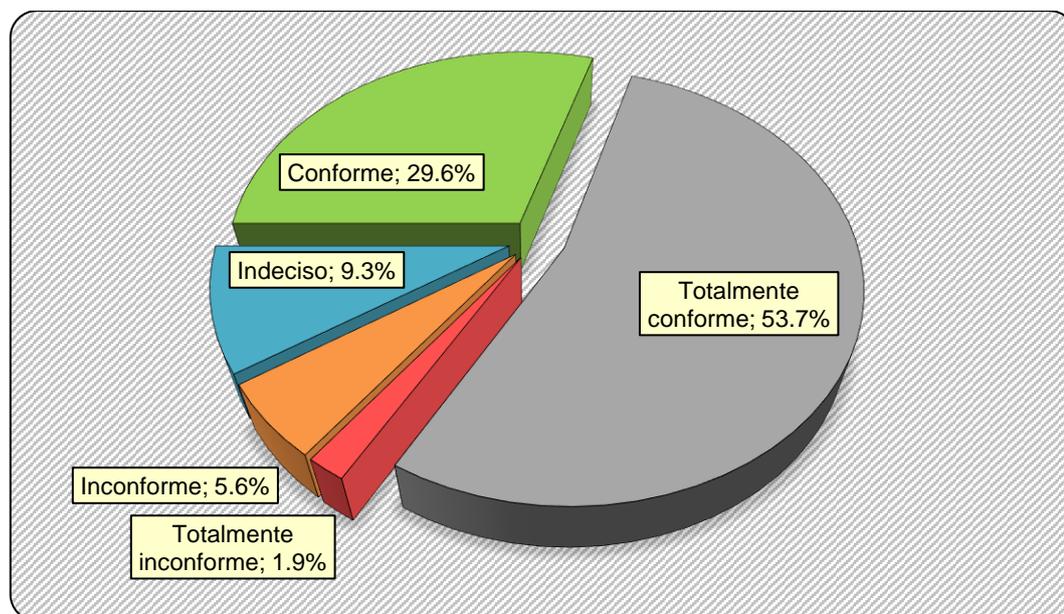
Considera que la responsabilidad y el estrés del trabajo son tolerables

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	1	1.9%
Inconforme	3	5.6%
Indeciso	5	9.3%
Conforme	16	29.6%
Totalmente conforme	29	53.7%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 22

Considera que la responsabilidad y el estrés del trabajo son tolerables



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 26 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que la responsabilidad y el estrés del trabajo son tolerables. totalmente inconforme el 1.9%, inconforme el 5.6%, indeciso el 9.3%, conforme el 29.6% y totalmente conforme el 53.7%.

Dimensión: Desempeño contextual

Tabla 27

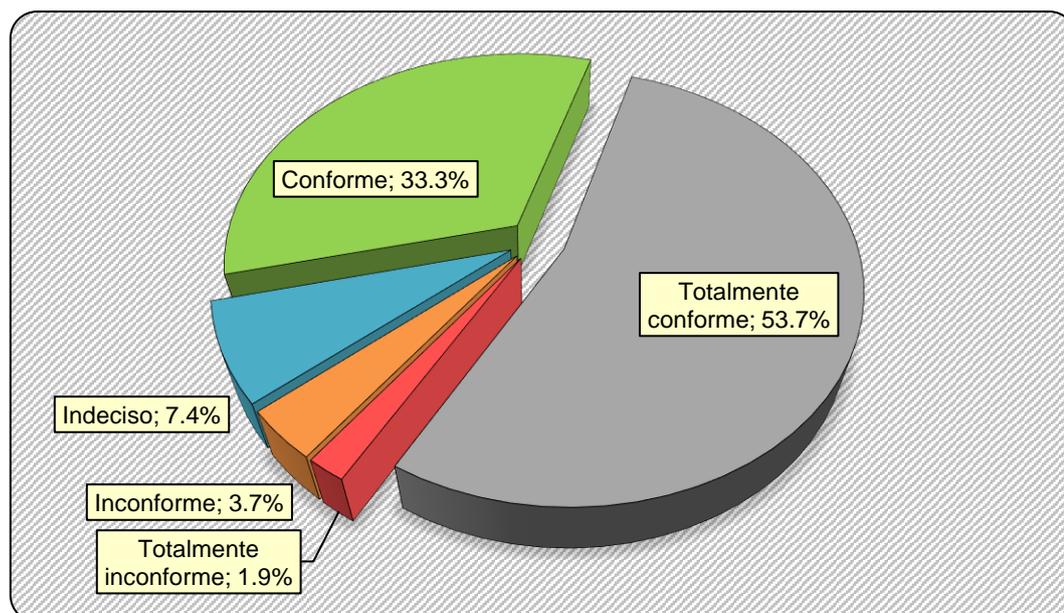
Es capaz de apoyar a sus compañeros cuando se les encarga trabajar en equipo

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	1	1.9%
Inconforme	2	3.7%
Indeciso	4	7.4%
Conforme	18	33.3%
Totalmente conforme	29	53.7%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 23

Es capaz de apoyar a sus compañeros cuando se les encarga trabajar en equipo



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 27 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Es capaz de apoyar a sus compañeros cuando se les encarga trabajar en equipo. totalmente inconforme el 1.9%, inconforme el 3.7%, indeciso el 7.4%, conforme el 33.3% y totalmente conforme el 53.7%.

Tabla 28

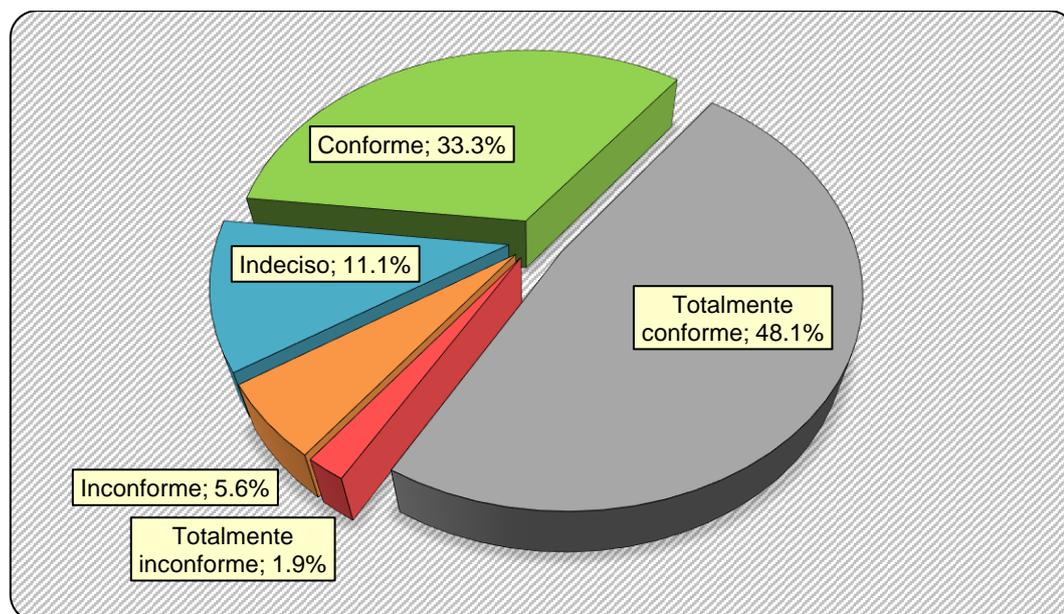
Considera que puede asumir el liderazgo del equipo si se le es requerido

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	1	1.9%
Inconforme	3	5.6%
Indeciso	6	11.1%
Conforme	18	33.3%
Totalmente conforme	26	48.1%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 24

Considera que puede asumir el liderazgo del equipo si se le es requerido



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 28 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que puede asumir el liderazgo del equipo si se le es requerido. totalmente inconforme el 1.9%, inconforme el 5.6%, indeciso el 11.1%, conforme el 33.3% y totalmente conforme el 48.1%.

Tabla 29

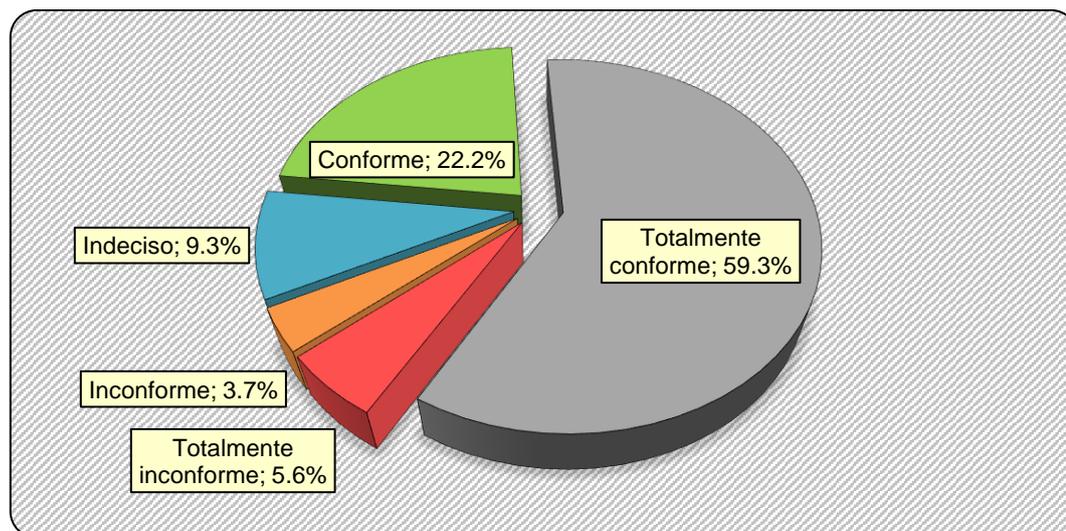
Considera que sus opiniones o puntos de vista son tomados en cuenta por parte de la empresa

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	3	5.6%
Inconforme	2	3.7%
Indeciso	5	9.3%
Conforme	12	22.2%
Totalmente conforme	32	59.3%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 25

Considera que sus opiniones o puntos de vista son tomados en cuenta por parte de la empresa



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 29 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que sus opiniones o puntos de vista son tomados en cuenta por parte de la empresa. totalmente inconforme el 5.6%, inconforme el 3.7%, indeciso el 9.3%, conforme el 22.2% y totalmente conforme el 59.3%.

Tabla 30

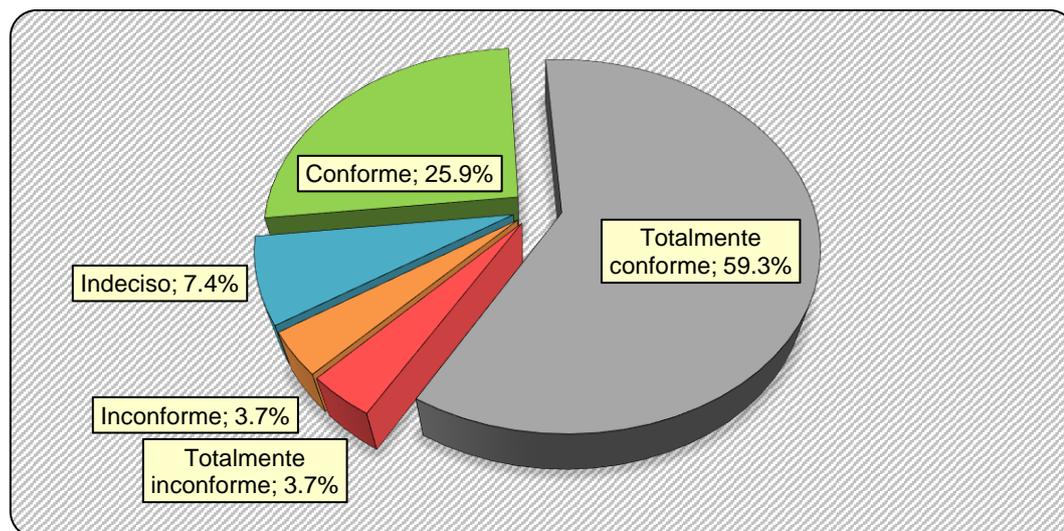
Participa usted en las reuniones de coordinación cuando son programadas por la empresa

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	2	3.7%
Inconforme	2	3.7%
Indeciso	4	7.4%
Conforme	14	25.9%
Totalmente conforme	32	59.3%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 26

Participa usted en las reuniones de coordinación cuando son programadas por la empresa



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 30 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Participa usted en las reuniones de coordinación cuando son programadas por la empresa. totalmente inconforme el 3.7%, inconforme el 3.7%, indeciso el 7.4%, conforme el 25.9% y totalmente conforme el 59.3%.

Tabla 31

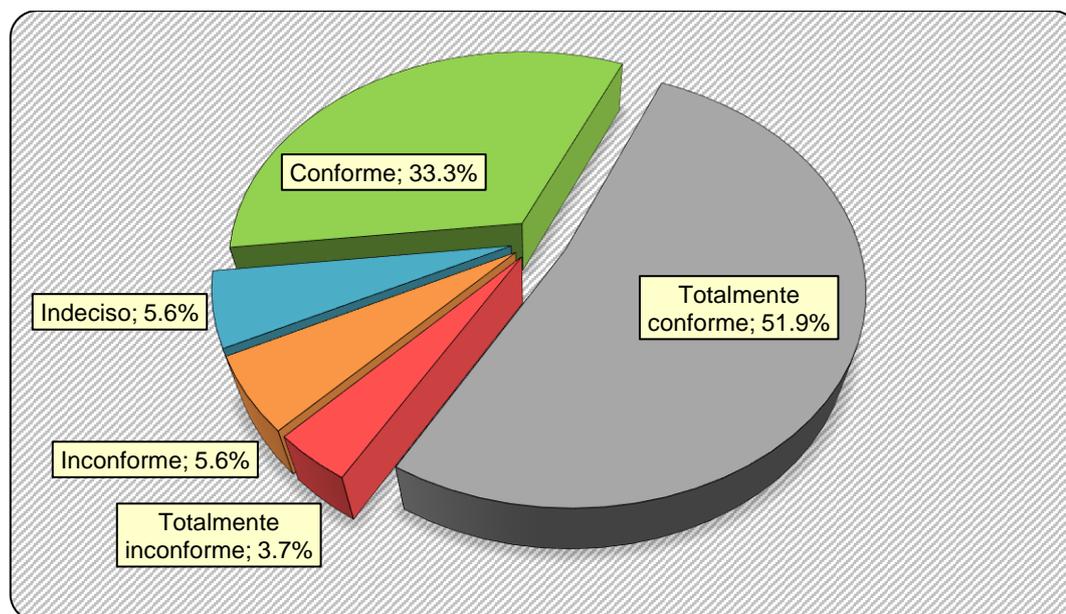
Considera que siempre puede aportar a la empresa con su trabajo u opiniones

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	2	3.7%
Inconforme	3	5.6%
Indeciso	3	5.6%
Conforme	18	33.3%
Totalmente conforme	28	51.9%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 27

Considera que siempre puede aportar a la empresa con su trabajo u opiniones



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 31 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que siempre puede aportar a la empresa con su trabajo u opiniones. totalmente inconforme el 3.7%, inconforme el 5.6%, indeciso el 5.6%, conforme el 33.3% y totalmente conforme el 51.9%.

Dimensión: Conducta laboral contraproducente

Tabla 32

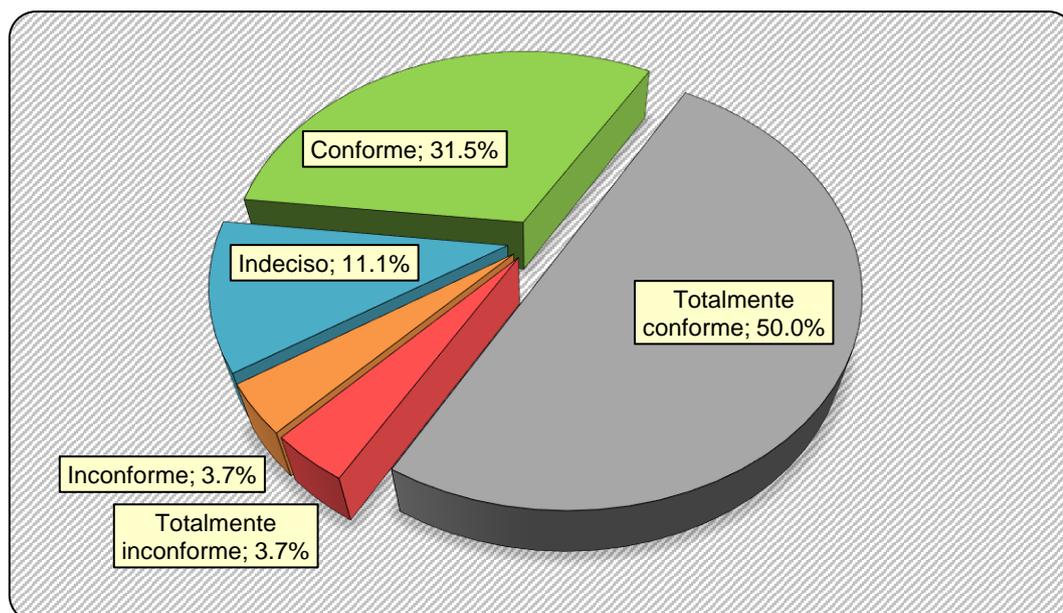
Considera que cuando comete un error es capaz de afrontarlo

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	2	3.7%
Inconforme	2	3.7%
Indeciso	6	11.1%
Conforme	17	31.5%
Totalmente conforme	27	50.0%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 28

Considera que cuando comete un error es capaz de afrontarlo



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 32 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que cuando comete un error es capaz de afrontarlo. totalmente inconforme el 3.7%, inconforme el 3.7%, indeciso el 11.1%, conforme el 31.5% y totalmente conforme el 50%.

Tabla 33

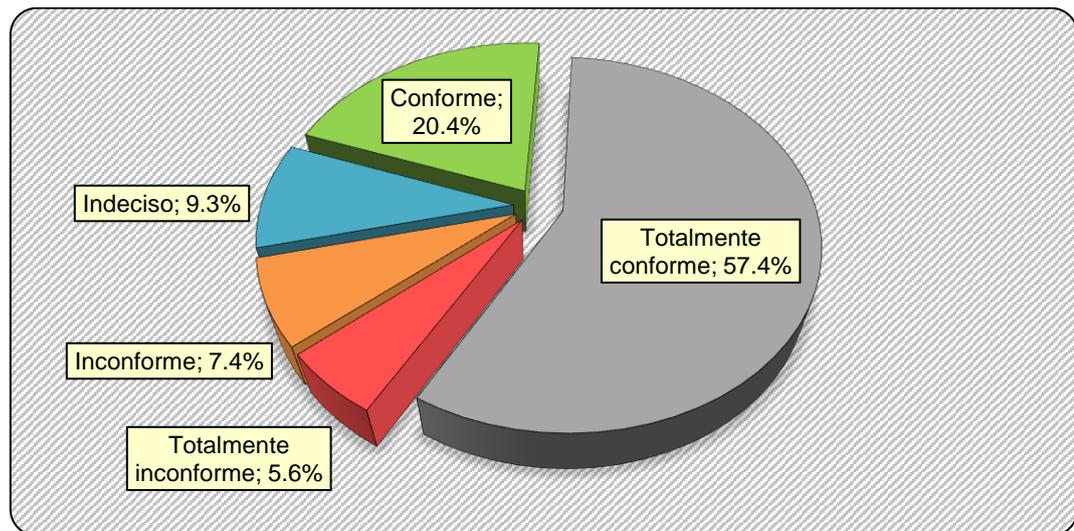
Considera que usted podría reportar una falta ante sus superiores de ser detectada

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	3	5.6%
Inconforme	4	7.4%
Indeciso	5	9.3%
Conforme	11	20.4%
Totalmente conforme	31	57.4%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 29

Considera que usted podría reportar una falta ante sus superiores de ser detectada



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 33 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que usted podría reportar una falta ante sus superiores de ser detectada. totalmente inconforme el 5.6%, inconforme el 7.4%, indeciso el 9.3%, conforme el 20.4% y totalmente conforme el 57.4%.

Tabla 34

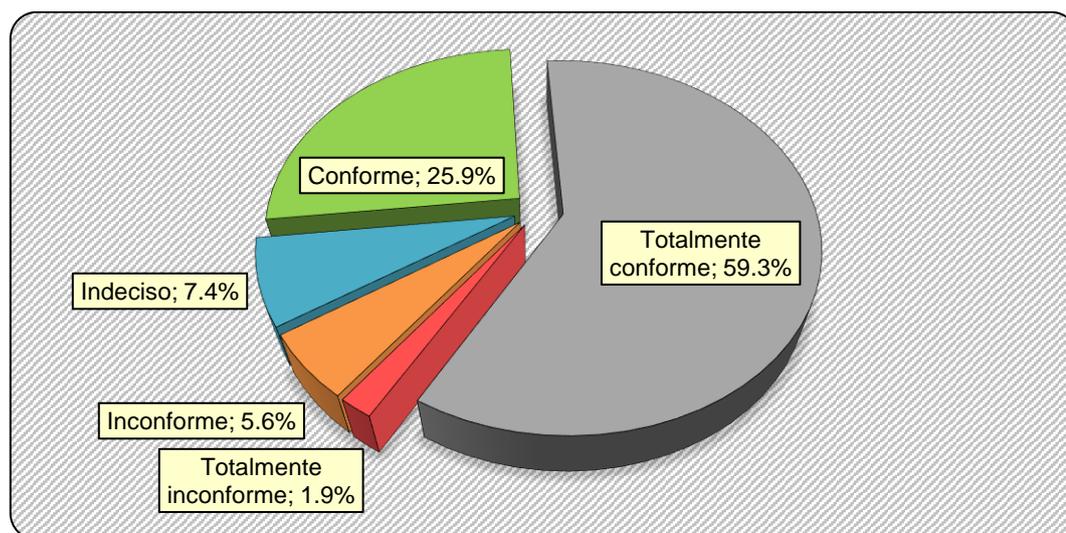
Considera que el reglamento interno de trabajo de la empresa está bien planteado y debe cumplirse

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	1	1.9%
Inconforme	3	5.6%
Indeciso	4	7.4%
Conforme	14	25.9%
Totalmente conforme	32	59.3%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 30

Considera que el reglamento interno de trabajo de la empresa está bien planteado y debe cumplirse



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 34 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que el reglamento interno de trabajo de la empresa está bien planteado y debe cumplirse. totalmente inconforme el 1.9%, inconforme el 5.6%, indeciso el 7.4%, conforme el 25.9% y totalmente conforme el 59.3%.

Tabla 35

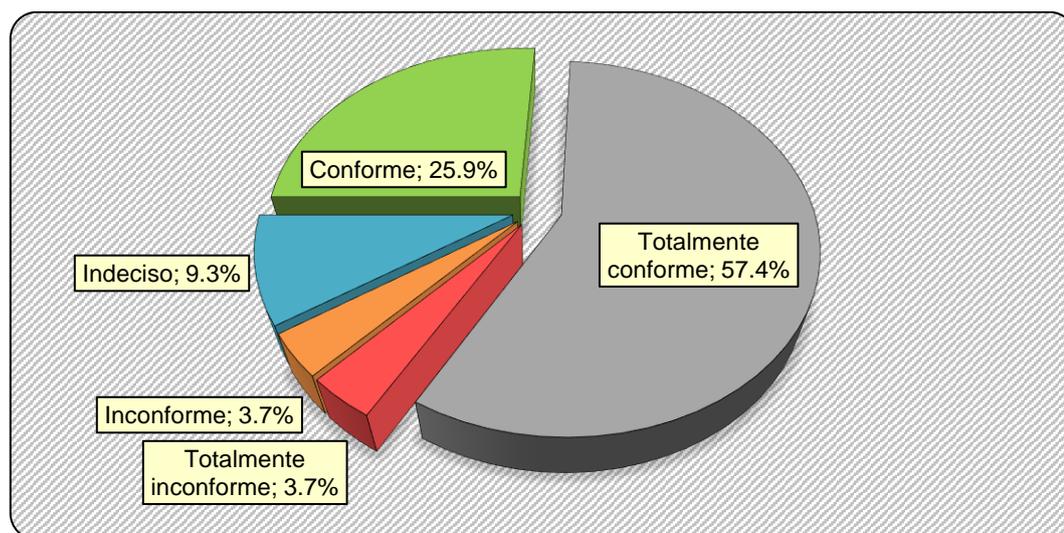
Considera que las faltas sancionables por la empresa para con los trabajadores están bien definidas

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	2	3.7%
Inconforme	2	3.7%
Indeciso	5	9.3%
Conforme	14	25.9%
Totalmente conforme	31	57.4%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 31

Considera que las faltas sancionables por la empresa para con los trabajadores están bien definidas



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 35 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que las faltas sancionables por la empresa para con los trabajadores están bien definidas. totalmente inconforme el 3.7%, inconforme el 3.7%, indeciso el 9.3%, conforme el 25.9% y totalmente conforme el 57.4%.

Tabla 36

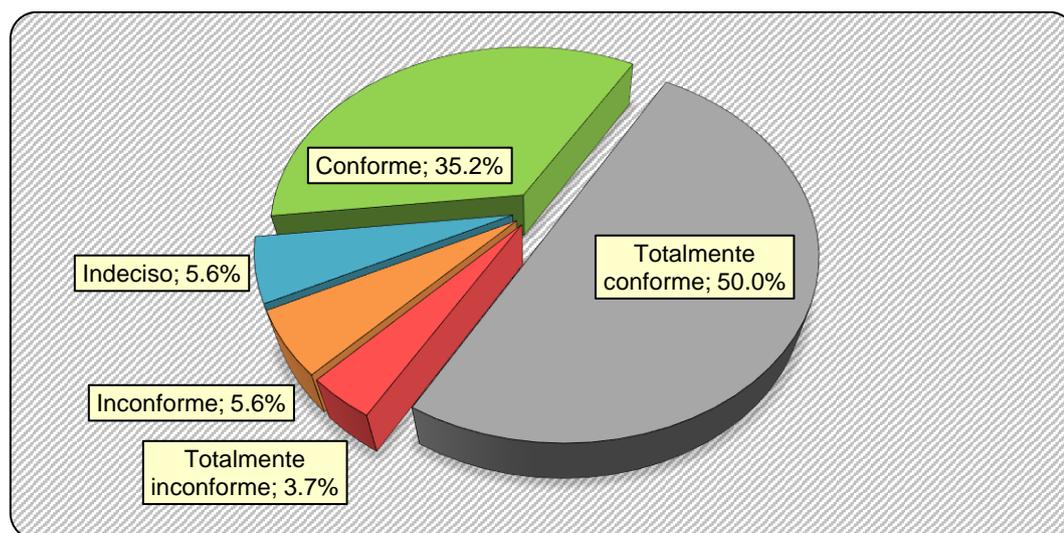
Considera que los chismes o malos comentarios no deberían darse en su entorno laboral

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente inconforme	2	3.7%
Inconforme	3	5.6%
Indeciso	3	5.6%
Conforme	19	35.2%
Totalmente conforme	27	50.0%
Total	54	100%

Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Figura 32

Considera que los chismes o malos comentarios no deberían darse en su entorno laboral



Fuente. Encuesta colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021.

Interpretación: Como se observa anteriormente en la Tabla 36 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 54 colaboradores de Asescom RJ Abogados EIRL, año 2021., se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que los chismes o malos comentarios no deberían darse en su entorno laboral. totalmente inconforme el 3.7%, inconforme el 5.6%, indeciso el 5.6%, conforme el 35.2% y totalmente conforme el 50%.

Tabla 37

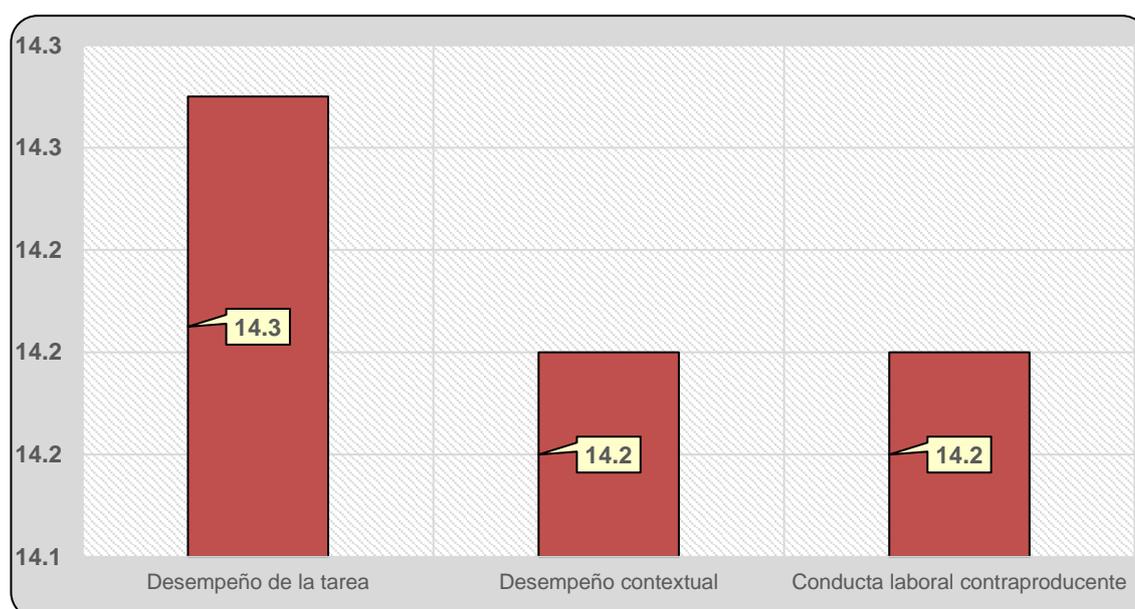
Nivel de las dimensiones de la productividad laboral en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021.

Dimensiones	Promedio	Valor
Desempeño de la tarea	14.3	Óptimo
Desempeño contextual	14.2	Óptimo
Conducta laboral contraproducente	14.2	Óptimo
Promedio Global	14.2	Óptimo

Elaboración propia.

Figura 33

Nivel de las dimensiones de la productividad laboral en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021.



Elaboración propia.

Posterior a la tabulación de los datos de las dimensiones, se pudo calcular que la dimensión desempeño de la tarea; presentó un promedio de 14.3 puntos y un valor de óptimo, la dimensión desempeño contextual; presentó un promedio de 14.2 puntos y un valor de óptimo, la dimensión conducta laboral contraproducente; presentó un promedio de 14.2 puntos y un valor de óptimo, y el promedio global; presentó un promedio de 14.2 puntos y un valor de óptimo.

4.3. Determinar la relación existente entre las dimensiones del teletrabajo y la productividad laboral en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021

Tabla 38

Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Lugar de trabajo y Desempeño de la tarea

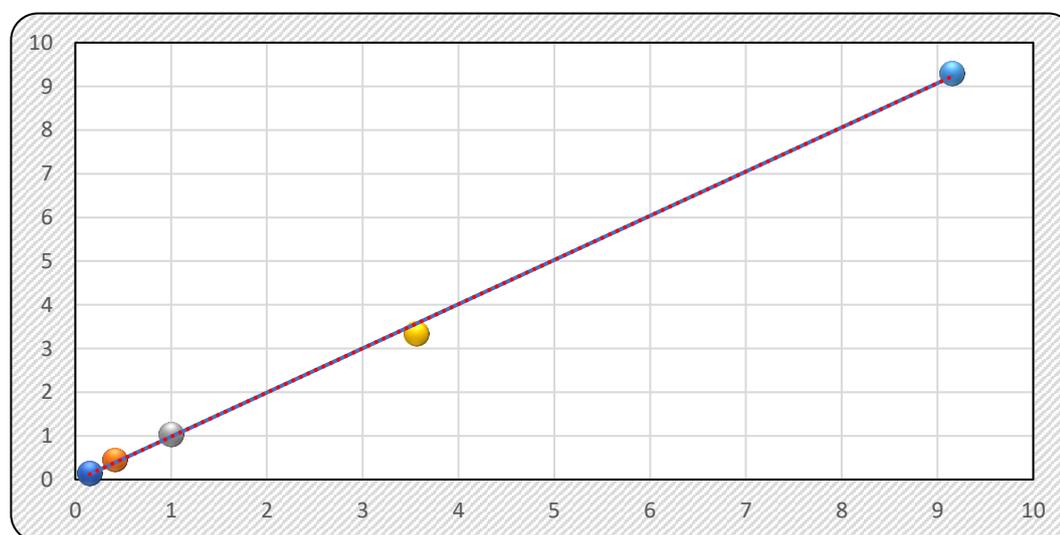
Estadístico	Lugar de trabajo	Desempeño de la tarea
Correlación de Pearson	1	,999**
Sig. (bilateral)		0.000
N	5	5

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

Elaboración propia.

Figura 34

Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Lugar de trabajo y Desempeño de la tarea



Elaboración propia.

Se pudo determinar que la Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Lugar de trabajo y Desempeño de la tarea es de ,999 catalogada como una correlación positiva muy fuerte, además la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 39

Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Uso de las TIC y Desempeño contextual

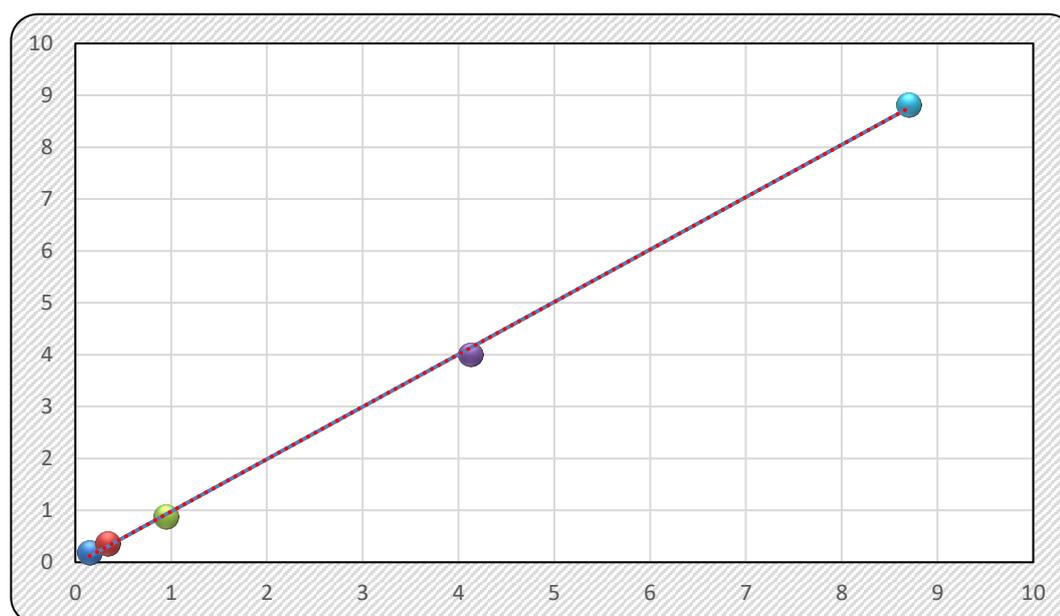
Estadístico	Riesgos comerciales	Competencia en tareas no específicas del trabajo
Correlación de Pearson	1	,999**
Sig. (bilateral)		0.000
N	5	5

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

Elaboración propia.

Figura 35

Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Uso de las TIC y Desempeño contextual



Elaboración propia.

Se pudo determinar que la Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Uso de las TIC y Desempeño contextual es de 1,000** catalogada como una correlación positiva muy fuerte, además La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 40

Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Distribución del tiempo y Conducta laboral contraproducente

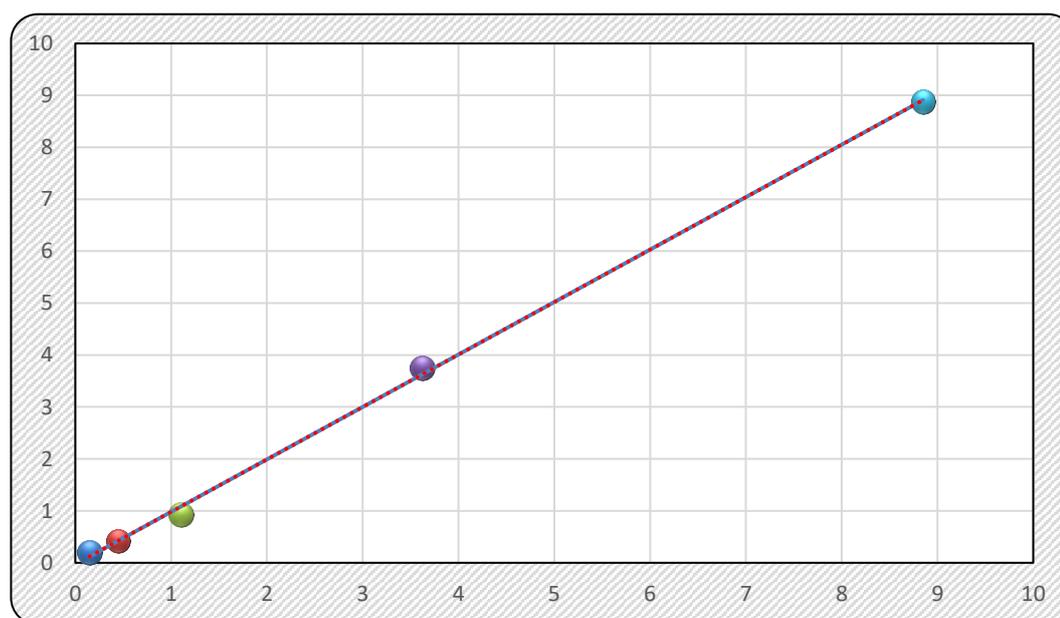
Estadístico	Riesgos políticos	Comunicaciones escritas y orales
Correlación de Pearson	1	1,000**
Sig. (bilateral)		0.000
N	5	5

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

Elaboración propia.

Figura 36

Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Distribución del tiempo y Conducta laboral contraproducente



Elaboración propia.

Se pudo determinar que la Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos políticos y Comunicaciones escritas y orales es de 1,000** catalogada como una correlación positiva muy fuerte, además La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

4.4. Determinar la relación existente entre el teletrabajo y la productividad laboral de la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021.

Tabla 41

Correlación de Pearson existente entre las variables de Teletrabajo y Productividad laboral

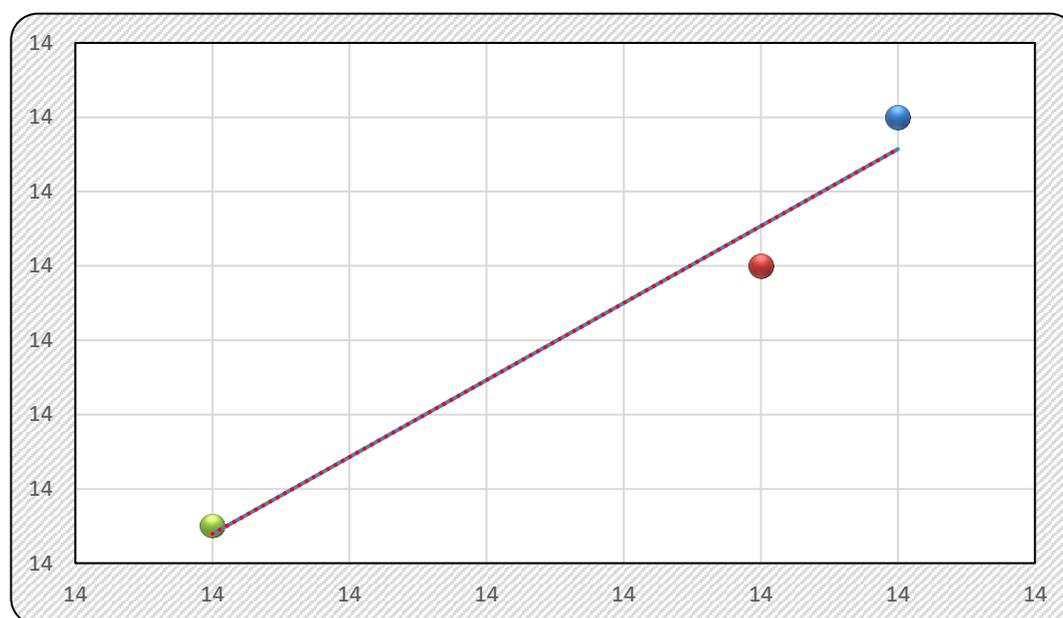
Estadístico	Gestión de riesgos	Desempeño laboral
Correlación de Pearson	1	,983**
Sig. (bilateral)		0.003
N	5	5

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

Elaboración propia.

Figura 37

Correlación de Pearson existente entre las variables de Teletrabajo y Productividad laboral



Elaboración propia.

Se pudo determinar que la Correlación de Pearson existente entre las variables de Teletrabajo y Productividad laboral es de 0.983 catalogada como una correlación positiva muy fuerte.

V. DISCUSIÓN

Para el objetivo general: Determinar la relación existente entre el teletrabajo y la productividad laboral de la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021. Tras el procesamiento estadístico en el software de SPSS v.26, al utilizar los promedios de las dimensiones de las variables de estudio, tal como se evidencia en la tabla 50, se determinó un nivel de correlación de 0.983, esta correlación es positiva y significativa, puesto que el teletrabajo implementado en esta empresa efectivamente ha generado un incremento en la productividad laboral, al tener una relación directa y positiva, es decir las políticas que se implementaron para el teletrabajo en la empresa han sido las correctas y han podido garantizar la productividad laboral en la misma, estos resultados han permitido coincidir con los del autor Rojas (2016), ya que el teletrabajo permite reducir costos operativos a las empresas, incrementa la calidad de vida del personal ya que permite acercar su trabajo a su casa y por ende permanecer más tiempo con sus seres queridos, permite incrementar la satisfacción laboral, y como resultado el compromiso de los teletrabajadores para con la empresa, mejorando sus indicadores de productividad. De la misma manera se pudo coincidir con Neirotti (2016), ya que al utilizar correctamente las herramientas y sistemas de información que brinda el teletrabajo, la productividad laboral tiene una tendencia positiva, sobre todo si se sabe aprovechar los recursos tecnológicos que la empresa cuenta.

Para el objetivo específico: Determinar el nivel de las dimensiones del teletrabajo en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021.

Como se puede apreciar en la tabla 21, tras procesar los promedios de las dimensiones de la variable teletrabajo, se pudo determinar que sus dimensiones presentaron un nivel de óptimo, es decir el proceso de teletrabajo en la empresa se está llevando de una manera correcta, donde los colaboradores se están agenciando de las herramientas útiles que presenta el entorno virtual, lo que también les ha permitido acercarse a su familiar y pasar un mayor tiempo con ellos, motivando y generando compromiso para con la empresa, estos resultados han permitido coincidir

con Soto (2020), ya que el teletrabajo permite además incrementar la satisfacción laboral del trabajador, volviéndolo más productivo y comprometido en su trabajo diario.

Para el objetivo específico: Determinar el nivel de las dimensiones de la productividad laboral en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021.

Como se puede apreciar en la tabla 36, tras procesar los promedios de las dimensiones de la variable productividad laboral, se pudo determinar que sus dimensiones presentaron un nivel de óptimo, es decir, al tener la empresa un correcto desarrollo del teletrabajo, este ha permitido que la productividad laboral también incremente, debido a la simplificación de tareas que tiene el personal al utilizar herramientas tecnológicas y tener el soporte requerido, estos resultados han permitido coincidir con Muro, Pozo y Ariane (2016), ya que efectivamente el teletrabajo tiene la capacidad de incrementar los niveles de productividad laboral del personal, por otro lado también se pudo coincidir con los resultados de , Neirotti (2017), dado que la productividad laboral al utilizar el teletrabajo por parte de las empresas se incrementa al reducir el tiempo de desplazamiento del colaborador desde su casa al trabajo, y aprovechando este tiempo para cumplir con los objetivos del día.

Para el objetivo específico: Determinar la relación existente entre las dimensiones del teletrabajo y la productividad laboral en la empresa Asescom RJ Abogados EIRL, 2021.

Al procesar los niveles de las dimensiones de las variables de estudio en el software estadístico de SPSS v.26, se determinó que todas las dimensiones presentan una correlación de positiva de Pearson muy fuerte, es decir la relación que existe entre ellas es directa, si las dimensiones de la variable teletrabajo tienen un comportamiento positivo, de la misma manera ejercerán una influencia positiva sobre las dimensiones de la productividad laboral, caso contrario, también el efecto será negativo, estos resultados coincidieron con los de Aguilar y Jumpa (2021), ya que los componentes del teletrabajo tienen una relación positiva con la productividad laboral, siendo capaces de mejorarlas de acuerdo al nivel de aplicación en la empresa.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó la relación existente entre el teletrabajo y la productividad laboral de la empresa, la cual fue una Correlación de Pearson de 0.983 puntos catalogada como una correlación positiva muy fuerte.
- Se determinó el nivel de las dimensiones del teletrabajo en la empresa, donde la dimensión lugar de trabajo alcanzó un nivel de óptimo, uso del tic alcanzó un nivel de óptimo, distribución del tiempo alcanzó un nivel de óptimo, y la diversidad de relaciones laborales alcanzó un nivel de óptimo.
- Se determinó el nivel de las dimensiones de la productividad laboral en la empresa, donde la dimensión desempeño de la tarea alcanzó un nivel de óptimo, desempeño contextual alcanzó un nivel de óptimo, y la conducta laboral contraproducente alcanzó un nivel de óptimo.
- Se determinó la relación existente entre las dimensiones del teletrabajo y la productividad laboral en la empresa, donde la Correlación de Pearson las dimensiones de lugar de trabajo y Desempeño de la tarea fue de 0,999 puntos, uso de las TIC y Desempeño contextual fue de 1,000, riesgos políticos y comunicaciones escritas y orales fue de 1,000, todas alcanzaron la categoría correlación positiva muy fuerte.

VII. RECOMENDACIONES

- Realizar mediciones constantes y crear un historial de medición de la relación existente entre el teletrabajo y la productividad laboral de la empresa, con el motivo de obtener datos para poder realizar proyecciones a futuro, ya que con la nueva normalidad para combatir el Covid-19, los trabajadores seguirán en su mayoría trabajando de esta manera.
- Realizar retroalimentaciones y capacitaciones acerca de las nuevas tecnologías utilizadas en el teletrabajo, buscando siempre la participación del personal en cuanto a opiniones de mejora y brindarle siempre el soporte necesario para el cumplimiento de sus funciones.
- Implementar indicadores de la productividad laboral en la empresa, con el propósito de implementar el trabajo por cumplimiento de objetivos, garantizando así el cumplimiento de metas personales por parte de los colaboradores, reduciendo los tiempos de atención al cliente y ganando posicionarse en los mismos.
- Establecer nuevos criterios de medición para las dimensiones, o en su defecto mejorar los propuestos en la presente investigación, debido a que la tecnología es cambiante y constantemente se actualiza, la empresa debe estar a la vanguardia, utilizando los últimos softwares presentes en el mercado para generar colaboradores competitivos.

REFERENCIAS

- Aceves, J. (2017). *Práctica y estilos de investigación en la historia oral contemporánea*. Historia y Fuente Oral.
- 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*. Universidad de Antioquia.
- Aguilar, C. y Jumpa, S. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. ESAN Business.
- Allen, N. y Grisaffe, D. (2017). *Employee commitment to the organization and customer reactions-mapping the linkages*. Human Resource Management Review.
- Bailey, D. y Kurland, N. (2016). *A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work*. Journal of Organizational Behavior, Vol.23, 383-400.
- Bishara, A. y Hittner, J. (2016). *Reducing bias and error in the correlation coefficient due to nonnormality*. Educational and Psychological.
- Boeri, T. (2020). *Mitigating the work-safety trade-off*. Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers.
- Bohns, V. (2017). *A Face-to-Face Request Is 34 Times More Successful Than an Email*. Harvard Business Review.
- Brussevich, M., Dabla, N. y Khalid, S. (2020). *Who will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-workability Measures Across Countries*. MF Working Paper.
- Caillier, J. (2016). *Factors affecting job performance in public agencies*. Public Performance & Management Review.
- Calanals, C. (2020). *The pros and cons of teleworking: concentration versus collaboration*. Economics & Markets.
- Cascio, W. (2016). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill, Inc.
- Castro, R. (2021). *Teletrabajo: una nueva tendencia de desarrollo laboral en el Perú*. Cámara de Lima.
- Centro de Especialización en Gestión Pública. (2021). *Teletrabajo en Perú: ¿qué dice la Ley y cuáles son sus perspectivas?* CEGEP.
- Gorlick, A. (2020). *The productivity pitfalls of working from home in the age of COVID-19*. Stanford News.

- Granados, M. y Villafañez, C. (2016). *Guía para construir estado del arte*. INCOK.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2016). *Metodología de la Investigación 6Ed.* McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., Zapata, N. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación para bachillerato*. McGrawHill.
- Hodder, A. (2020). *New Technology, Work and Employment in the era of COVID-19: reflecting on legacies of research*. New Technology, Work and Employment.
- Huws, U., et al. (2020). *Work in the European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. Foundation of European Progressive Studies and UNI Europa.
- Jex, S. (2017). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. John Wiley & Sons.
- Johnson, S. (2020). *The End to Working Remotely? Why Yahoo and IBM are Wrong*. Learnlight.
- León, O. (2017). *Cómo redactar textos científicos y seguir las normas APA 6ª*. Ibergarceta Publicaciones.
- Maletta, H. (2016). *Hacer ciencia. Teoría y práctica de la producción científica*. Universidad del Pacífico.
- Martins, N. y Coetzee, M. (2017). *Organisational culture, employee satisfaction, perceived leader emotional competency and personality*. South Africa Journal of Human Resource Management.
- Mora, H. (2017) *Criterios de validez y triangulación en la Investigación Social "Cualitativa"*. Paradigma naturista.
- Muro, A., Pozo, A., y Ariane, C. (2016). *Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016*. Repositorio Académico UPC.
- Muthén, L. y Muthén, B. (2015). *Mplus user's guide. Seventh edition*. Muthén & Muthén.
- Neirotti, P. (2016). *Telework Configurations and Labour Productivity: Some Stylized Facts*. SAGE Journals.
- Neirotti, P. (2017). *Telework Configurations and Labour Productivity: Some Stylized Facts*. International Journal of Engineering Business Management.
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2016). *Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis*. Ediciones de la U.

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2020). *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?* OECD.
- Pujadas, J. (2017). *El método biográfico: El uso de las historias de vida en Ciencias Sociales*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- 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. Caso de estudio empresa D.I.T TELECOM*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Rotundo, M. y Sackett, P. (2016). *La importancia relativa de la tarea, ciudadanía y desempeño*. Revista de Aplicado.
- Salgado, J., Moscoso, S., y Sanchez, J. (2017). *Validity of the five-factor model and their facets: The impact of performance measure and facet residualization on the bandwidth*. European Journal of Work and Organizational Psychology.
- Samek, M. (2021). *The impact of teleworking and digital work on workers and society*. Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies.
- Siwalankerto, J. (2017). *Siwalankerto 1*. iBuss Management Vol. 3.
- Sostero, M. (2020). *European Commission*. Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?
- Soto, V. (2020). *El teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020*. Repositorio Universidad Señor de Sipán.
- Universidad San Martín De Porres. (2020). *Metodología de la investigación*. Editorial USMP.

ANEXOS

ANEXO 01: Cuestionario

	Variable Teletrabajo	Totalmente inconforme	Inconforme	Indeciso	Conforme	Totalmente conforme
Nº	Dimensión: Lugar de trabajo					
1	Considera que el lugar donde desempeña sus actividades de teletrabajo cuenta con la iluminación y silencio adecuado					
2	El lugar donde tiene sus equipos informáticos cuenta con la ventilación y conexión adecuada					
3	Considera que su lugar de trabajo tiene un espacio e independencia propia					
4	Considera que tiene ordenado y limpio su lugar de trabajo					
	Dimensión: Uso de las TIC					
5	Considera que el equipo de TI siempre está atento ante cualquier eventualidad de los equipos del personal de trabajo					
6	Considera que está capacitado de manera oportuna para realizar sus actividades de teletrabajo sin ningún problema					
7	La empresa le brindó cursos o capacitaciones virtuales para mejorar sus habilidades informáticas					
8	Considera que toma algunos minutos al día para practicar o tratar de aprender más sobre el uso de TICS					
	Dimensión: Distribución del tiempo					
9	Considera que el tiempo de trabajo/ familia es equilibrado en el teletrabajo					
10	La empresa respeta su horario de desconexión digital					
11	Considera que con el teletrabajo tiene más tiempo con respecto al trabajo presencial					
12	De ser necesario estaría dispuesto a trabajar tiempo extra en el teletrabajo					
	Dimensión: Diversidad de relaciones laborales entre el empleador y el empleado					
13	Considera que trabajar desde su domicilio le ha permitido acercarse más con sus seres queridos					
14	Considera que la empresa le presta la misma atención y beneficios con respecto al trabajo presencial					
15	La empresa demuestra acercamiento y preocupación por sus trabajadores en estos tiempos difíciles					
16	Considera que la empresa le brinda estabilidad laboral en este tiempo de teletrabajo					

	Variable Productividad laboral	Totalmente inconforme	Inconforme	Indeciso	Conforme	Totalmente conforme
	Dimensión: Desempeño de la tarea					
17	Considera que el teletrabajo que realiza es eficiente y eficaz para la empresa					
18	Considera que usted es un colaborador productivo realizando trabajo remoto					
19	Considera que viene cumpliendo todas sus metas y objetivos en el trabajo					
20	Considera que los roles y funciones de cada puesto están bien definidos dentro de la empresa					
21	Considera que la responsabilidad y el estrés del trabajo son tolerables					
	Dimensión: Desempeño contextual					
22	Es capaz de apoyar a sus compañeros cuando se les encarga trabajar en equipo					
23	Considera que puede asumir el liderazgo del equipo si se le es requerido					
24	Considera que sus opiniones o puntos de vista son tomados en cuenta por parte de la empresa					
25	Participa usted en las reuniones de coordinación cuando son programadas por la empresa					
26	Considera que siempre puede aportar a la empresa con su trabajo u opiniones					
	Dimensión: Conducta laboral contraproducente					
27	Considera que cuando comete un error es capaz de afrontarlo					
28	Considera que usted podría reportar una falta ante sus superiores de ser detectada					
29	Considera que el reglamento interno de trabajo de la empresa está bien planteado y debe cumplirse					
30	Considera que las faltas sancionables por la empresa para con los trabajadores están bien definidas					
31	Considera que los chismes o malos comentarios no deberían darse en su entorno laboral					

ANEXO 02: Base de datos encuesta

Teletrabajo	Alternativa					Totales
	Lugar de trabajo	Totalmente inconforme	Inconforme	Indeciso	Conforme	
Considera que el lugar donde desempeña sus actividades de teletrabajo cuenta con la iluminación y silencio adecuado	1	3	5	10	35	54
El lugar donde tiene sus equipos informáticos cuenta con la ventilación y conexión adecuada	2	3	4	15	30	54
Considera que su lugar de trabajo tiene un espacio e independencia propia	1	2	6	14	31	54
Considera que tiene ordenado y limpio su lugar de trabajo	2	3	5	18	26	54
Uso de las TIC						
Considera que el equipo de TI siempre está atento ante cualquier eventualidad de los equipos del personal de trabajo	1	3	4	18	28	54
Considera que está capacitado de manera oportuna para realizar sus actividades de teletrabajo sin ningún problema	2	1	6	16	29	54
La empresa le brindó cursos o capacitaciones virtuales para mejorar sus habilidades informáticas	2	2	5	19	26	54
Considera que toma algunos minutos al día para practicar o tratar de aprender más sobre el uso de TICS	1	3	4	13	33	54
Considera que el tiempo de trabajo/ familia es equilibrado en el teletrabajo	1	3	5	12	33	54
La empresa respeta su horario de desconexión digital	2	2	7	19	24	54
Considera que con el teletrabajo tiene más tiempo con respecto al trabajo presencial	1	4	5	15	29	54
De ser necesario estaría dispuesto a trabajar tiempo extra en el teletrabajo	2	3	5	12	32	54
Diversidad de relaciones laborales entre el empleador y el empleado						
Considera que trabajar desde su domicilio le ha permitido acercarse más con sus seres queridos	1	3	5	19	26	54
Considera que la empresa le presta la misma atención y beneficios con respecto al trabajo presencial	1	4	5	14	30	54
La empresa demuestra acercamiento y preocupación por sus trabajadores en estos tiempos difíciles	2	2	6	17	27	54
Considera que la empresa le brinda estabilidad laboral en este tiempo de teletrabajo	1	3	4	10	36	54

Productividad laboral	Alternativa					
	Desempeño de la tarea	Totalmente inconforme	Inconforme	Indeciso	Conforme	Totalmente conforme
Considera que el teletrabajo que realiza es eficiente y eficaz para la empresa	1	3	4	16	30	54
Considera que usted es un colaborador productivo realizando trabajo remoto	3	2	5	10	34	54
Considera que viene cumpliendo todas sus metas y objetivos en el trabajo	1	4	6	15	28	54
Considera que los roles y funciones de cada puesto están bien definidos dentro de la empresa	1	3	6	10	34	54
Considera que la responsabilidad y el estrés del trabajo son tolerables	1	3	5	16	29	54

Desempeño contextual						
Es capaz de apoyar a sus compañeros cuando se les encarga trabajar en equipo	1	2	4	18	29	54
Considera que puede asumir el liderazgo del equipo si se le es requerido	1	3	6	18	26	54
Considera que sus opiniones o puntos de vista son tomados en cuenta por parte de la empresa	3	2	5	12	32	54
Participa usted en las reuniones de coordinación cuando son programadas por la empresa	2	2	4	14	32	54
Considera que siempre puede aportar a la empresa con su trabajo u opiniones	2	3	3	18	28	54

Conducta laboral contraproducente						
Considera que cuando comete un error es capaz de afrontarlo	2	2	6	17	27	54
Considera que usted podría reportar una falta ante sus superiores de ser detectada	3	4	5	11	31	54
Considera que el reglamento interno de trabajo de la empresa está bien planteado y debe cumplirse	1	3	4	14	32	54
Considera que las faltas sancionables por la empresa para con los trabajadores están bien definidas	2	2	5	14	31	54
Considera que los chismes o malos comentarios no deberían darse en su entorno laboral	2	3	3	19	27	54

ANEXO 03: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Teletrabajo																		
Tabla / Factor	Dimensiones																ST ²	
	Lugar de trabajo				Uso de las TIC				Distribución del tiempo				Diversidad de relaciones laborales entre el empleador y el empleado					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
Totalmente inconforme	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	23	
Inconforme	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	44	
Indeciso	5	4	6	5	4	6	5	4	5	7	5	5	5	5	6	4	81	
Conforme	10	15	14	18	18	16	19	13	12	19	15	12	19	14	17	10	241	
Totalmente conforme	35	30	31	26	28	29	26	33	33	24	29	32	26	30	27	36	475	
Varianza (ST²)	155	114	123	91	110	111	97	140	137	82	105	125	98	111	96	168	28,687	
S Si² :	1,863																	
K:	El número de Ítems																	16
S Si2 :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems																	1,863
ST2 :	La Varianza de la suma de los Ítems																	28,687
a =	Coeficiente de Alfa de Cronbach																	0.9974

Tabla / Factor	Productividad laboral															ST ²
	Desempeño de la tarea					Desempeño contextual					Conducta laboral contraproducente					
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
Totalmente inconforme	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	1	2	2	26
Inconforme	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	41
Indeciso	4	5	6	6	5	4	6	5	4	3	6	5	4	5	3	71
Conforme	16	10	15	10	16	18	18	12	14	18	17	11	14	14	19	222
Totalmente conforme	30	34	28	34	29	29	26	32	32	28	27	31	32	31	27	450
Varianza (ST²)	120	142	96	144	110	121	93	125	132	109	96	110	133	121	106	25,592

S Si² :

1,756

K:

El número de Ítems

15

S Si² :

Sumatoria de las Varianzas de los Ítems

1,756

ST² :

La Varianza de la suma de los Ítems

25,592

a =

Coefficiente de Alfa de Cronbach

0.9979

ANEXO 04: Prueba de V. de Ayken

Resumen Variable: Teletrabajo					
	Dimensión				
Criterio	Lugar de trabajo	Uso de las TIC	Distribución del tiempo	Diversidad de relaciones laborales entre el empleador y el empleado	TOTAL
Pertinencia	97.00%	91.00%	97.00%	94.00%	94.80%
	Dimensión				
Criterio	Lugar de trabajo	Uso de las TIC	Distribución del tiempo	Diversidad de relaciones laborales entre el empleador y el empleado	TOTAL
Relevancia	95.00%	93.00%	92.00%	96.00%	94.00%
	Dimensión				
Criterio	Lugar de trabajo	Uso de las TIC	Distribución del tiempo	Diversidad de relaciones laborales entre el empleador y el empleado	TOTAL
Claridad	97.50%	97.00%	96.00%	97.00%	96.90%
TOTAL GENERAL					95.20%

Resumen Variable: Productividad laboral						
	Dimensión					
Criterio	Desempeño de la tarea	Desempeño contextual	Conducta laboral contraproducente	0	0	TOTAL
Pertinencia	99.0%	94.0%	99.0%			97.3%
	Dimensión					
Criterio	Desempeño de la tarea	Desempeño contextual	Conducta laboral contraproducente	0	0	TOTAL
Relevancia	95.0%	93.0%	92.0%			93.3%
	Dimensión					
Criterio	Desempeño de la tarea	Desempeño contextual	Conducta laboral contraproducente	0	0	TOTAL
Claridad	98.0%	98.0%	97.0%			97.7%
TOTAL GENERAL						96.1%