



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Teletrabajo durante la Covid-19 y su relación con el Desempeño
Laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Araoz Lujan, Martha Ruth (ORCID: 0000-0001-8840-6934)

ASESOR:

Dr. Espinoza Rodríguez, Hugo Redib (ORCID: 0000-0003-0783-7770)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE-PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis Padres

Magno Aráoz y Martha Luján, quienes con cariño y esfuerzo lograron darme una educación digna y promotora de este gran paso que es la titulación.

A mis Hijos

Jorge Luis, Luis Ricardo y Camila, que alentaron mi iniciativa de retomar la carrera universitaria y me apoyaron incondicionalmente en mis estudios.

A mi amiga especial

Lorena Espina, quien fue mi apoyo incondicional en la elaboración de mi tesis, que con su experiencia logró inculcar fuerza y perseverancia para no desanimarme y seguir adelante.

A mi compañero de vida

Félix Pardo García, que fue el más emocionado para que obtenga mi título universitario, su apoyo incondicional fue el motor para la culminación de este trabajo, que me abrirá grandes caminos.

Agradecimiento

A mis seres queridos, por haberme apoyado al tomar la decisión de dar este gran paso en mi vida profesional.

A mis mentores y Asesor de Tesis, que con su gran conocimiento y experiencia profesional, ayudaron a que culmine la carrera de Administración.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Correlación de las variables Teletrabajo y Desempeño laboral</i>	21
Tabla 2 <i>Teletrabajo durante la Covid-19 en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021</i>	22
Tabla 3 <i>Desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021</i>	24
Tabla 4 <i>Relación de las dimensiones del teletrabajo y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021</i>	26

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1 <i>Teletrabajo durante la Covid-19 en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021</i>	24
Gráfico 2 <i>Desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021</i>	26

Resumen

El objetivo de esta investigación, fue determinar la relación del Teletrabajo durante la Covid-19 con el Desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021; debido a la llegada de la COVID-19, que incidió en la vida de los peruanos, siendo quizás, el más afectado, el ámbito laboral. La metodología implementada fue la Cuantitativa, diseño no experimental, de corte transversal, de tipo aplicada y nivel correlacional. Asimismo, para la recolección de datos se diseñó un cuestionario y se implementó la observación al participante, para recolectar datos directamente de las personas que conforman las unidades de análisis y en la realidad donde ocurren los hechos. Estos fueron analizados luego de tabulados, utilizando para ello el programa SPSS, que presentó como resultado la existencia de una correlación positiva y significativa entre las variables y una sig. < 0,05, que permitió aceptar la hipótesis planteada.

Por ello, en la presente investigación titulada “Teletrabajo Durante la Covid-19 y su relación con el Desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha, Ica 2021”, se demostró cómo el cambio intempestivo de la presencialidad laboral, hacia la modalidad de teletrabajo, afectó el desempeño y la efectividad del personal que labora en el mencionado Proyecto.

Palabras clave: teletrabajo, desempeño laboral, Covid-19

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship of Teleworking during Covid-19 with Work Performance in the Tambo Ccaracocha Ica Special Project, 2021; due to the arrival of COVID-19, which affected the lives of Peruvians, perhaps the most affected being the workplace. The methodology implemented was Quantitative, non-experimental design, cross-sectional, applied type and correlational level. Likewise, for data collection, a questionnaire was designed and participant observation was implemented, to collect data directly from the people who make up the units of analysis and in the reality where the events occur. These were analyzed after tabulation, using the SPSS program, which presented as a result the existence of a positive and significant correlation between the variables and a sig. < 0.05, which allowed us to accept the proposed hypothesis.

For this reason, in the present investigation entitled "Teleworking During Covid-19 and its relationship with Work Performance in the Tambo Ccaracocha Special Project, Ica 2021", it was demonstrated how the untimely change from work presence, towards the teleworking modality, affected the performance and effectiveness of the personnel working in the aforementioned Project.

Keywords: Telework, job Performance, Covid-19

I. INTRODUCCIÓN

La intempestiva llegada de la COVID-19, cambió los hábitos de la humanidad, incidiendo especialmente en el ámbito laboral, el cual cobró relevante importancia, pues éste, tiene un importante rol en la economía de una nación.

En el ámbito mundial, la informática y las tecnologías de la información, fueron el gran apoyo para facilitar el trabajo a distancia, que se inició en Estados Unidos y que presentó resistencia a esta nueva forma de trabajar.

Toda esta realidad, ha impactado el desempeño laboral, ante una situación sanitaria que conformó una inquietante novedad, originando escollos que superar, especialmente para las organizaciones públicas, quizás una de las más afectadas sobre todo en planificación, organización, dirección y control del talento humano, en cuanto a su desempeño laboral.

Desde la perspectiva Latinoamericana, el Teletrabajo encuentra en la actualidad, obstáculos no inherentes al Talento Humano o las organizaciones, sino en las posibilidades de conectividad a internet, que de acuerdo a la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2020), asegura que solo 66,7% de los hogares urbanos en 2019, tenían conexión a Internet, mientras que en áreas rurales, la conectividad era limitada.

Asimismo, explica la señalada organización internacional, que en países como Perú, El Salvador, Bolivia y Paraguay, más del 90% de hogares rurales no tienen conexión a Internet. Mientras que Chile, Costa Rica y el Uruguay, solo el 50% de las familias de zonas rurales poseen conectividad. El Perú ocupa el sexto lugar, cuyas poblaciones ubicadas en el quintil 1 y 2 del sector con menor poder adquisitivo, tienen un limitado acceso a internet. Siendo la escala de comparación con otros 11 países, coloca al Perú casi a la mitad de ellos, quedando por debajo de México, Ecuador y Bolivia, entre otros. A nivel nacional, esta modalidad laboral está prevista en la legislación peruana desde el año 2013, como Ley N° 30036, que regula el Teletrabajo. Sin embargo, hasta la emergencia generada por la pandemia, esta forma de trabajo no fue tan tomada en cuenta, ya que en 2019, solo 2000 trabajadores laboraron bajo esta modalidad,

representando sólo el 0.01% de toda la fuerza laboral del Perú (Instituto Peruano de Economía, 2020).

En el ámbito local, a toda la realidad descrita, no escapa el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha de Ica, cuyo origen radica en el decreto Supremo N° 021-90- MIPRE y Decreto Legislativo N° 556, definiéndolo como un organismo descentralizado del Instituto Nacional de Desarrollo (INADE). Su personal consta de 45 empleados, entre funcionarios y servidores públicos que, al igual que el resto del país, debieron afrontar los retos generados por la pandemia.

En el año 2021, se asumió el teletrabajo para cumplir con las actividades que se requirieron, sin embargo, este tipo de trabajo no se dispuso para todo el personal, ya que, dadas las labores a desempeñar por cada puesto de trabajo, algunos realizaron un trabajo mixto y otros como teletrabajo, lo que imposibilitó realizar un efectivo control de factores como la asistencia, cumplimiento de las horas de trabajo, entre otros. Se comprobó que muchos no hicieron absolutamente nada, otros laboraron pocas horas, algunos cumplieron sus horarios y otros tuvieron exceso de trabajo, superior a las 8 horas e incluso en días no laborables.

Todo ello, originó un descontrol, retrasó el trabajo y disminuyó la eficacia del proyecto, originando inequidad en la distribución del trabajo. Asimismo, la dirección responsable, no implementó ningún tipo de acción, que posibilite una gestión del talento humano, orientado a que no disminuya el nivel de efectividad en el desempeño laboral.

Cabe destacar, que esta situación, también derivó en una pérdida de interés del personal, se observó que al personal se le llamaba por teléfono para resolver algún problema laboral o que se acercaran un momento a la oficina y no lo hacían, porque referían que no era su día de trabajo, sin pensar que sí debían trabajar, aunque no de manera presencial, por lo tanto, debieron estar disponibles durante su jornada laboral. Todo esto, generó que los procesos demoren mucho más que cuando no había pandemia, incluso, llegando a pasar meses sin atender muchos documentos.

A la luz de lo explicado, la redactora de la presente investigación, pretendió determinar cómo el Teletrabajo durante la Covid-19, se relaciona con el Desempeño Laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021; en el interés de profundizar en el problema planteado y comprobar la relación entre ambas variables.

Se formuló el problema, con la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona el Teletrabajo durante la Covid-19 con el Desempeño Laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021?

Asimismo, la Justificación del estudio se basó en los siguientes aspectos:

- Práctica: Desde la perspectiva práctica este estudio realizó aportes importantes, ya que al analizar las variables Teletrabajo y Desempeño laboral, se detectaron las características de las mismas, así como, las herramientas necesarias para la implementación de mejores prácticas, que garanticen la productividad del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica y de otras organizaciones públicas o privadas.
- Social: La COVID-19, cambió la vida de las sociedades del mundo, impactando en especial en el ámbito laboral, cuyas repercusiones incidieron en las personas, es por ello, que el presente trabajo constituye un significativo aporte social, como una herramienta de supervivencia para las organizaciones públicas y su talento humano.
- Metodológica: Desde el campo metodológico, se implementó la metodología cuantitativa para aportar conocimiento teórico y empírico en cuanto al Teletrabajo y el Desempeño Laboral, que pueda constituirse en un aporte relevante para otras investigaciones.

Por otra parte, se determinó como objetivo general del estudio: Determinar cómo se relaciona el Teletrabajo durante la Covid-19 con el Desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021; y los objetivos específicos: determinar el nivel de teletrabajo durante la Covid-19 en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021, determinar el nivel de desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021 y determinar la relación de las dimensiones del teletrabajo y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021.

Asimismo, se planteó la hipótesis nula y alterna, de la siguiente manera:

H₀: El Teletrabajo durante la Covid-19 no tiene una relación directa y significativa con el Desempeño laboral, en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021.

H_a: El Teletrabajo durante la Covid-19 tiene una relación directa y significativa con el Desempeño laboral, en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para sustentar la investigación, como antecedentes internacionales, se puede mencionar los siguientes:

Peros Khan et al. (2018), en su artículo publicado, tuvo como objetivo investigar si los impactos del compromiso del teletrabajo, conducen al desempeño de los empleados. Investigación correlacional, de corte transversal, utilizaron como técnica la encuesta. La población y muestra estuvo conformada por 229 unidades de análisis. Sus resultados revelaron que todos los impactos del teletrabajo, que consisten en la autonomía laboral, el equilibrio trabajo-familia, la productividad laboral y el nivel de estrés laboral, se relacionan significativamente con el desempeño del empleado, en $r = .923$, $p < 0.05$, $r = .734$, $p < 0.05$, $r = .817$, $p < 0.05$ y $r = .408$, $p < 0.05$, respectivamente. Concluyeron que, el ejercicio del adecuado contrapeso entre la vida profesional y personal, podría garantizar el alto desempeño de los empleados.

Rojas (2018) de Guatemala, presentó el trabajo de investigación titulado “Capacitación y Desempeño Laboral”, cuyo objetivo fue establecer cómo se relacionan la capacitación y el desempeño laboral, su población y muestra la constituyeron 36 colaboradores, fue una investigación descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo, usó como instrumento el cuestionario, valuando mediante escala de Likert. Como resultado, obtuvo que el 95% de los encuestados, considera que la capacitación tiene un impacto positivo en el desempeño laboral. Concluyó que sí hay relación entre las variables de investigación, para los colaboradores de la organización Tenería, asimismo, que el desempeño laboral, sí mejora con la capacitación.

Giedré et al. (2021), en su trabajo de investigación, sobre la experiencia del teletrabajo durante la Covid-19, su objetivo principal fue identificar los efectos del teletrabajo durante la pandemia sobre pedagogos, utilizaron como instrumento el cuestionario, aplicaron escala de Likert y la confiabilidad del instrumento, mediante el Alfa de Cronbach, cuyo coeficiente fue de 0,818; fue una investigación de nivel correlacional. Los resultados fueron analizados en el programa estadístico SPSS, su población de 41,614 pedagogos, la muestra fue de 396, pero se recabaron 582 encuestas. Los

resultados que obtuvieron al correlacionar el teletrabajo, con las edades de los pedagogos encuestados, fue una relación positiva y significativa, a mayor edad mayor problema con el teletrabajo; 67,2% de los encuestados no tenían buena percepción del teletrabajo. Concluyeron que el teletrabajo, es un serio problema para los pedagogos y que éste, tuvo un efecto negativo en el bienestar físico y mental del 50% de encuestados y su impacto en la productividad, fue evaluado de manera negativa. De igual forma dentro de los antecedentes nacionales, puedo mencionar los siguientes:

Canales-Farah et.al (2021), cuyo artículo titulado “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19”, tuvo como finalidad, determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral, de los colaboradores del área de ventas, en Ferreyros S.A., durante el periodo de pandemia Covid-19 en la ciudad de Lima, 2021. Utilizaron un enfoque cuantitativo, diseño no experimental del tipo correlacional - descriptivo. La muestra, estuvo representada por toda la población, es decir, 58 colaboradores de la empresa. Con los resultados obtenidos, se demostró que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, por lo que concluyeron que, a mayor percepción de que existe un buen clima organizacional, mayor será el desempeño laboral de sus trabajadores.

Sime (2020), realizó su trabajo de investigación siendo su finalidad, precisar la relación entre las variables de su investigación, en los trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores-2020. Enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal. Como instrumento, aplicó un cuestionario; se tomaron los cuarenta trabajadores como muestra. Sus resultados lo llevaron a concluir, que hay una correlación positiva entre el Teletrabajo y Gestión pública.

Rojas y Vílchez (2018), presentaron la tesis “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”, donde el objetivo, fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús, metodología de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada,

diseño no experimental y nivel correlacional. Su población y muestra conformada por 50 trabajadores. Utilizaron como instrumento un cuestionario, validado por juicio de expertos. Como resultado, se obtuvo relación significativa según el sig = 0,000 y un coeficiente $r = 0,641$. Concluyeron que hay relación directa y significativa, para las dos variables de su investigación.

Furugen (2021), en su tesis de maestría, cuyo objetivo fue determinar cómo el teletrabajo influye en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Sayán, 2021. Investigación no experimental-transversal y correlacional-descriptivo. Población y muestra de 86 trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Sayán. Se utilizó como técnica la encuesta. Luego de determinar el nivel del teletrabajo, obtuvieron como resultado, un 62.8% con nivel regular, un nivel alto de 20.9% y el 16.3% un nivel bajo. Con respecto al desempeño, un 82.5% regular, un 10.5% malo y el 7% un nivel alto. Mediante el Rho de Spearman, correlacionó las variables y obtuvo un $r = 0,593$ y un sig = 0,000. Concluyó que el Teletrabajo, influye de manera significativa en el Desempeño Laboral de los servidores de la Municipalidad del Distrito de Sayán.

Gonzales (2021), en su tesis presentada, tuvo como finalidad determinar la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores del área de acopio de la empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Investigación descriptiva-correlacional, no experimental y de corte transversal, trabajándose con una muestra de 25 colaboradores y utilizó como técnica la encuesta; y el cuestionario como instrumento. Los resultados obtenidos, demostraron que sí existe una correlación entre las variables, con un valor $r = 0.522$ y un nivel de significancia bilateral de 0.007, lo que confirma la hipótesis alterna.

Antes que surgiera la pandemia, el teletrabajo era todavía relativamente nuevo y no estaba a la vanguardia de cómo las instituciones, administraban su fuerza laboral (Porter, 2020). Las tecnologías de la información y comunicaciones, incidieron en la visión del trabajo, mecanismos y formalidades para su realización, pues facilitaron el trabajo a distancia, que tuvo sus inicios formales, en los años 70 del pasado siglo, en

los Estados Unidos, observándose resistencia hacia la adopción del mismo, como un sistema válido de desempeño laboral, resistencia que persistió, hasta pasada la primera década del presente siglo (Pérez et al. 2005).

El Programa Sociedad de la Información, de la Comisión Económica para América Latina-CEPAL, ha estudiado las tecnologías de comunicación e información y sus avances en la región, así como, su contribución en función de sus características e impacto, en los retos futuros de Latinoamérica. Para dicha organización, el Teletrabajo constituye un tema “emergente” y en plena “gestación” que se concretan en una tendencia laboral real, posicionada tanto en el potencial humano, como en las empresas de la región. (Sánchez, 2012).

El teletrabajo en Perú, está regulado por una Ley, la cual está vigente desde el año 2013, dicha figura legal, es la Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo y definido en su Artículo 2, como la realización subordinada de actividades, sin que el trabajador se encuentre físicamente, a quien se le denomina “teletrabajador”, en la empresa para la cual labora, mediante las herramientas informáticas, de telecomunicaciones y similares, a través de los cuales, se puede controlar y supervisar las labores. Son elementos, que permiten determinar la característica de subordinación de esta forma de trabajo, la reserva por parte del empleador de las herramientas, tanto físicas como informáticas, la dependencia de la tecnología y la titularidad de los resultados, entre otros. (Ley 30036, 2013).

Por su parte, expresa Buirá (2012), que el Teletrabajo constituye una forma de trabajo o para ser más preciso, es la figura de trabajo que se realiza, fuera de las oficinas centrales o lugares de trabajo acostumbrados, y que involucra el uso de herramientas principales como, equipos informáticos y de telecomunicaciones, para el cumplimiento de las labores; y en ese orden de ideas, la CEPAL (2020), expresa el significado de Teletrabajo, en esta coyuntura sanitaria de dimensiones internacionales, pero desde la perspectiva de la región latinoamericana, definiéndola como una herramienta esencial, para el efectivo funcionamiento de las organizaciones públicas y privadas, previendo la expansión de contagios del denominado coronavirus. Por otra parte, The World Health Organization (2021), se refiere al teletrabajo, como el trabajo que se realiza de manera parcial o totalmente, en un lugar que no es el centro de trabajo

habitual, con el uso de herramientas tecnológicas. Entonces, utilizar las tecnologías de la información para trabajar fuera de las oficinas o centros de trabajo, pueden dar a los empleados un mayor sentido de autonomía, al mismo tiempo que colocan nuevas restricciones, en la forma en que se comportan en entornos, que antes estaban fuera del control gerencial y que lleva a los teletrabajadores, a desarrollar estrategias para hacer frente a la tensión causada por el teletrabajo (Sewell y Taskin, 2015).

La apreciación que hace la International Labour Organization (2020), es que el mundo del trabajo, y que incluye al teletrabajo, tiene género, ya que en circunstancias normales, puede poner en desventaja a las mujeres, pues tienen que asumir el cuidado de los hijos y las tareas del hogar y el trabajo remunerado, pero alternativamente, puede facilitar su equilibrio trabajo-vida, mucho mejor que el sexo opuesto, lo que depende de muchos factores que son inherentes principalmente al empleador. Dicho esto, se puede entender que existe una personalidad para el teletrabajo y características deseables, para asignarle al personal dicha actividad, entre ellas, que tengan un concepto realista del teletrabajo y que sean psicológicamente capaces de manejar los desafíos fuera del centro de trabajo, por lo tanto, se deberá determinar estas características y otras similares, de las personas más adecuadas para el teletrabajo (Amigoni y Gurvis, 2009).

Cabe destacar, que el concepto de Teletrabajo, puede variar según la legislación de los diferentes países, así como, por la cultura organizacional e institucional. Asimismo, suele confundirse las nominaciones de Teletrabajo, Trabajo Remoto y Trabajo a Distancia, evidenciándose tenues diferencias, entre los expresados términos. Sin embargo, para efectos del presente trabajo, se asumió el concepto aportado por la Ley N° 30036. Ley que Regula el Teletrabajo, ya que, el contexto se desarrolla dentro de la sociedad peruana y en una institución descentralizada y de gobierno, por tanto, es la definición, que desde la perspectiva de la legislación peruana, rige al funcionario público, que a consecuencia de la pandemia, tanto las organizaciones públicas del Perú, como su Talento Humano, asumieron como modalidad para desarrollar sus compromisos laborales.

Según Chiavenato (2009), el desempeño del talento humano dentro de una organización, depende de diversos factores, pues éstos pueden variar según la

personalidad o circunstancias que inciden en cada persona. Por ello, aspectos como la valoración de las premiaciones y la sensación de que éstas dependen del esfuerzo, establecen la cantidad de empeño propio, que el trabajador está dispuesto a ejecutar. De ello, se infiere que el desempeño, depende de diversas variables que la afectan, por lo que el citado autor, explica la necesidad de evaluar el desempeño, enfocado desde el puesto de trabajo y las competencias que definen los aportes del trabajador, al logro de las metas de la organización.

El desempeño del talento humano, es imprescindible para lograr una práctica superior, en la actividad de un puesto de trabajo específico. Por tanto, considera que un efectivo desempeño del Talento Humano, consiste en combinar conceptos como conocimientos, competencias, valores y experiencia; en consecuencia, expresa que la apropiada mezcla de estos componentes, ubicará a una persona en la denominación de talentosa (Alles, 2017).

De igual forma, Vallejo (2015), considera que para las organizaciones, es relevante la selección de un Talento Humano comprometido y adecuado a sus requerimientos, para alcanzar objetivos, a la vez, que se satisfacen las expectativas que los trabajadores tienen, por lo que asegura, el citado autor, que el esfuerzo humano es primordial para el manejo de toda empresa. Si el colaborador está presto a entregar su mejor esfuerzo, la empresa caminará; de lo contrario, se paralizará, por ello, las instituciones deben poner mucha atención a sus trabajadores. Similar consideración expresa Vera y Anderssen (2018), en su artículo “Prácticas laborales y compromiso organizacional”, en el que, mide el grado de compromiso que tiene el trabajador, frente a su organización.

La motivación, los incentivos económicos, entre otros, son la respuesta al sacrificio de los trabajadores y genera una mayor productividad, contribuye a la autorrealización y, por lo tanto, el desempeño laboral mejora (Mohammad et al. 2020). Asimismo, Soodmand y Doosti (2016), nos dicen que el desempeño de los empleados, se puede ver desde diferentes dimensiones, las mas importantse de las cuales, son aquellas dirigidas a los principales objetivos y políticas de sus organizaciones y comparte su definición, como la medida en que un empleado, es capaz de realizar la tarea que se

le ha asignado; y cómo, la tarea realizada, contribuye a la realización de la meta organizacional.

Los investigadores de evaluación del desempeño, suelen preferir definir el desempeño laboral, en términos de comportamientos, es decir, el desempeño laboral es algo que una persona hace. Esos comportamientos, pueden conducir a una variedad de resultados y estos resultados pueden o no pueden estar bajo el control del individuo evaluado, pero los resultados de los comportamientos que las personas realizan en el trabajo, no suelen estar incluidos en la definición formal de desempeño laboral. Sin embargo, es ilógico ignorar por completo, los resultados de los comportamientos. En tal sentido, los autores prefieren definir el desempeño laboral, como el conjunto de comportamientos en el lugar de trabajo, que son primordiales para lograr los objetivos legítimos del individuo, la unidad de trabajo y la organización (Murphy et al. 2017).

De acuerdo a la investigación realizada por Wamuyu (2021), encontró que algunos autores definen el desempeño laboral, como un comportamiento multidimensional constructo, que se ocupa de un conjunto de comportamientos o acciones, que son importantes para los objetivos de la empresa y que se puede medir en términos de nivel de habilidad y contribuciones al objetivo. Asimismo, manifiesta que de acuerdo con esta definición, el desempeño laboral, se percibe como el comportamiento esperado por la organización y que sólo las conductas pertinentes al objeto de la organización, se utilizan para determinar el rendimiento del trabajo.

El desempeño, es el resultado de un patrón de acciones, llevadas a cabo para satisfacer un objetivo, de acuerdo con alguna norma. No es lo mismo que comportamiento, que significa acción observable. El comportamiento laboral apropiado, puede o no resultar en un buen desempeño laboral. El rendimiento, se equipara con los resultados; el comportamiento, se equipara sólo con las acciones tomadas, para lograr resultados. El desempeño laboral, consta de tres elementos interrelacionados, el individuo, la actividad y el contexto. El desempeño, está influenciado por la habilidad, es decir, las capacidades del individuo; y la motivación, referida a cuánto se siente la persona, inclinada a realizar. Para mejorar el desempeño

laboral, cambios deben ocurrir en el individuo, en la actividad, en el contexto, o en alguna combinación de los tres (William et al. 2003).

El desempeño del Talento humano, desde la perspectiva de los autores mencionados, pasa por las habilidades y destrezas de los teletrabajadores, expresadas éstas en competencias, por medio de las cuales, la organización alcanza sus objetivos, sin desmedro de los objetivos y expectativas que caracterizan al trabajador, en función a su condición humana. Sin embargo, para la presente investigación, se asumió el concepto aportado por Ramos-Villagrasa et al. (2019), que definen al desempeño laboral, como una construcción teórica que alcanza las conductas, que se encuentran controladas por los colaboradores, el mismo que coadyuva a los objetivos de la organización; el desempeño es un conjunto de conductas, no las características que establecen estas conductas o los resultados que se obtengan. La definición es bastante amplia, pues, es la única forma de delinear una manifestación que se transforma esencialmente, entre trabajo y tiempo.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, y se sustenta en lo indicado por CONCYTEC (2018), Ley N°30806, que modifica varios artículos de la Ley 28303, en el Art. 2, anexo N°1, que la Investigación aplicada, es aquella que está direccionada a establecer mediante el conocimiento científico, los recursos que pueden ser tecnologías, metodologías y protocolos, mediante los que se puede cubrir una precisión ya conocida y característica.

La investigación aplicada, se refiere a la identificación de un problema pasible de solución y es posible que aporte hechos nuevos, si se realiza de manera correcta, para que se pueda confiar en los hechos que se exponen y dicha información, pueda ser útil. Se concentra en las posibilidades reales, de llevar a la práctica las teorías generales y ésta aplicabilidad, en la práctica, para resolver los problemas; se ajusta a lo próximo o cercano, por lo que los resultados que se obtienen, no son aplicables en otras situaciones (Baena, 2014),

Asimismo, Krishnaswamy et al. (2009), manifiestan que la investigación, se define como una indagación sistemática y autocrítica, esta indagación que tiene como finalidad la comprensión, se denomina investigación básica o fundamental, que persigue el conocimiento, y puede tener o no utilidad práctica, pero cuando la investigación tiene como objetivo, aplicar el conocimiento disponible para un uso práctico o para resolver un problema en la práctica, se denomina investigación aplicada. Por lo que se puede determinar el presente estudio, como una investigación aplicada.

Diseño de investigación

El presente estudio, se caracteriza por ser no experimental, basado en los autores Hernández et al. (2014), que manifiestan que el diseño de la investigación, constituye

un plan o estrategia, que es desarrollado con el fin de obtener la información necesaria, para la realización de una investigación y responder al planteamiento.

Entre los diseños mencionados por los citados autores, se presentan los experimentales, en los cuales se puede manipular intencionalmente las variables independientes y poder analizar los efectos de tal acción, sobre las variables dependientes. Y los no experimentales, en los cuales no hay manejo deliberado de las variables y el fenómeno es observado en su entorno natural, por ello, se afirma que la redactora, ha utilizado un diseño no experimental.

Asimismo, se precisa que es de corte transversal, pues se diseñó un cuestionario para ser aplicado y recolectar datos, directamente de las personas que conforman las unidades de análisis investigadas, en un solo momento y en la realidad donde ocurrieron los hechos, basado en lo expresado por los mismos autores antes citados, que los estudios no experimentales se dividen en Transversales y Longitudinales.

Además, la presente investigación, es de nivel correlacional, pues sirve para establecer la relación existente entre las variables, así como, cuantificar y evaluar su vinculación, por lo tanto, las correlaciones de variables, se sostienen en hipótesis sujetas a prueba (Hernández et al. 2014).

A decir por Bordens y Abbott (2014), en una investigación correlacional, el principal interés es determinar, si dos o más variables se relacionan y, de ser así, establecer las direcciones, magnitudes y formas, de las relaciones observadas, desarrollar medidas de las variables de interés y recabar sus datos. Esta investigación correlacional, pertenece a una categoría más amplia, llamada no experimental, que consiste en observar los valores de dos o más variables y determinar qué relaciones existen entre ellas, no se intenta manipular las variables, sino observarlas tal como se presentan.

Asimismo, el enfoque utilizado es el cuantitativo, puesto que, se refiere a la recopilación de datos para demostrar hipótesis, teniendo la medición numérica como base y el análisis estadístico para establecer guías de conducta y demostrar teorías, tal como lo explican Hernández et al. (2014), en su obra Metodología de la Investigación, que todo trabajo de investigación, se sostiene en dos enfoques principales: cuantitativo y cualitativo, por lo tanto, se sostiene que, de

acuerdo a lo expresado por los citados autores, la presente investigación es de enfoque cuantitativo.

El enfoque de investigación cuantitativa, se centra en el componente deductivo del método científico, porque el enfoque, generalmente está en la hipótesis, pruebas y pruebas teóricas. Se dice que la investigación cuantitativa es confirmatoria, porque los investigadores, prueban o intentan confirmar sus hipótesis, como es el caso del presente trabajo de investigación (Daniel y Aroma, 2011).

Por su parte Bergin (2018), destaca que la investigación cuantitativa, es aquella que se centra en los números y la cuantificación de conceptos o relaciones entre conceptos, que se apoyan en métodos estadísticos, los cuales se utilizan normalmente para determinar la probabilidad, de que la relación entre las variables, no se debe al azar. Con frecuencia el objetivo de investigación cuantitativa, es descubrir hallazgos que pueden ser generalizables, más allá de un caso o contexto único. La investigación cuantitativa puede incluir experimentos, evaluaciones, análisis de datos secundarios o recopilados por otros investigadores, encuestas y una variedad de otros métodos de investigación específicos.

Finalmente, se puede mencionar que el significado literal de investigación, es búsqueda meticulosa, sin embargo, en el uso popular, la investigación es una búsqueda sistemática para responder a una pregunta en particular, resolver un problema o recopilar información en los campos académicos; el término investigación, se utiliza para denotar actividades tales como definir, redefinir y resolver problemas; observar los hechos y su interpretación; formulación de hipótesis y su comprobación; revisión de teorías y leyes existentes; y de ser el caso, la aplicación práctica de la información ya generada (Thomas, 2021).

3.2. Variables y operacionalización

Las variables materia de investigación son Teletrabajo y Desempeño laboral.

- Definición conceptual Variable Teletrabajo.- Es el desempeño subordinado de labores, sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la

empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez, el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado, de esta modalidad de trabajo, la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros (Ley 30036, 2013).

Para la dimensión Modalidades del teletrabajo, en la ley N° 30036, Ley que Regula el Teletrabajo, no establece modalidades de trabajo, sin embargo, el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental-OEFA (2019), establece dos modalidades de Teletrabajo contempladas en su “Manual de Teletrabajo”, éste se fundamenta en la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR y el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo – MTPE, organismos representativos del Estado peruano. La mencionada institución, en su definición del Teletrabajo, coincide con los conceptos expresados previamente, sobre esta forma de trabajo, advirtiendo solo dos modalidades: Forma mixta y Forma completa. Para efectos del presente trabajo, la redactora asumió los propuestos por el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental-OEFA, ya que son las modalidades, semejantes a las observadas en la realidad problemática, mostrada en la presente investigación (OEFA, 2019).

Para la dimensión Beneficios del teletrabajo, de acuerdo a Puchol (2007), entre los varios beneficios para la organización, se encuentra la “reducción de costes”, en rubros como el alquiler y mobiliario de oficinas y otros servicios, propios para el efectivo funcionamiento organizacional. Según el citado autor, los beneficios pueden ser los siguientes: aumento de la productividad, optimización del tiempo, mayor flexibilidad, disminución del ausentismo laboral.

De acuerdo a lo expresado por el citado autor, los beneficios del teletrabajo para las organizaciones son múltiples, en tiempos normales. Sin embargo, lo que se trata de demostrar es, cómo el teletrabajo, implementado en circunstancias especiales, puede inferir o no, en el desarrollo de una organización, en especial si ésta es de carácter público, en el cual debe primar el bien de la sociedad, por encima del interés personal, pero sin menos cabo de los intereses del trabajador, teniendo en cuenta el compromiso

que éste adquiere con la organización. Cabe destacar, que el fenómeno estudiado, refiere que el teletrabajo, se implementó como una medida necesaria, para la activación del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha y el cumplimiento de los objetivos establecidos por el mismo, que redundan en el bien de la ciudad de Ica.

- Definición operacional Variable Teletrabajo.- Ésta fue el resultado de la medición de la misma, por medio de un instrumento denominado como cuestionario, aplicado al talento humano del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica; mediante el cual, se proyectaron estadísticamente las dimensiones: Modalidades del Teletrabajo y Beneficios del Teletrabajo.

- Indicadores.- Para la variable Teletrabajo, se han considerado como indicadores: forma completa y forma mixta, para la dimensión Modalidades del Teletrabajo y los indicadores: optimización del tiempo, disminución de ausentismo laboral, aumento de la productividad y mayor flexibilidad, para la dimensión Beneficios del Teletrabajo.

- Escala de Medición: Ordinal

- Definición conceptual variable Desempeño laboral.- Según Ramos-Villagrasa et al. (2019), el desempeño laboral es una construcción teórica, que alcanza las conductas que se encuentran controladas por los colaboradores, el mismo que coadyuva a las metas de la organización; el desempeño es un conjunto de conductas, no las características que establecen estas conductas o los resultados que se obtengan. La definición es bastante amplia, pues es la única forma de delinear una manifestación, que se transforma esencialmente, entre trabajo y tiempo.

- Definición operacional Variable Desempeño laboral.- En cuanto a la definición operacional de dicha variable, el comportamiento de la misma fue medido por medio de un cuestionario, aplicado al talento humano de la citada institución. Asimismo, en función de los datos obtenidos, se proyectaron sus dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente.

- Indicadores.- Los indicadores para la segunda variable, Desempeño Laboral, tenemos: completar tareas laborales, mantener conocimientos actualizados, trabajar con precisión y limpieza, planificar y organizar, y resolución de problemas, para la dimensión Desempeño de tareas; para la dimensión Desempeño contextual, tenemos

como indicadores: tareas más allá de los deberes laborales, iniciativa, proactividad, cooperación con los demás y entusiasmo; y por último, para la dimensión Comportamiento laboral contraproducente, tenemos como indicadores: comportamiento fuera de la tarea, quejas, hacer tareas incorrectamente, uso indebido de herramientas tecnológicas.

- Escala de Medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Estuvo integrada por 45 servidores de la Entidad, siendo una población finita y que, según Arias (2012), define la población en forma precisa, como el conjunto finito o infinito de elementos, los cuales poseen características comunes y se encuentra delimitada por el problema, así como, los objetivos que orientan el estudio. Además de la población finita e infinita, el citado autor, define la población accesible, también llamada muestreada, y constituye aquella porción finita de la población objetivo, a la que verdaderamente se puede acceder y de la cual se saca una muestra representativa.

Muestra: La muestra utilizada, es la misma cantidad de la población, es decir, los 45 servidores; y ya que es posible acceder a la totalidad de ellos, no es necesario la selección de una muestra, así lo expresa el mencionado teórico, que si la población, por la cantidad de unidades que presenta, es posible usarla en su totalidad, puede obviarse la extracción de una muestra.

Muestreo: El tipo de muestreo en el presente trabajo, es censal, por usar como muestra la población total, ya que es necesario conocer las opiniones de todos los trabajadores del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha.

Unidad de análisis: Las unidades de análisis utilizados, son los 45 trabajadores del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha de Ica.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se implementó como técnica de investigación para el logro de los objetivos, la encuesta escrita. A la luz de lo expresado por Bavaresco (2013), considera que las técnicas de recolección de datos, proporcionan significado a la investigación, pues conducen hacia la constatación del problema planteado, asimismo, explica que

dependiendo del tipo de estudio, se determinarán las técnicas a ser utilizadas. En consecuencia, cada técnica tiene sus herramientas, instrumentos, así como, medios que serán empleados. De acuerdo al mencionado autor, es la técnica de observación el apoyo fundamental del investigador en su labor indagatoria. Por ello, presenta la siguiente clasificación:

- a) Observación Directa
- b) Observación Documental
- c) Observación Mediante Encuesta

Por su parte, Arias (2012) las define como un “procedimiento o forma particular de obtener datos o información” y propone que, al tratarse de un diseño de investigación de campo, puede emplearse la encuesta, que puede ser oral o escrita y sus instrumentos, que son la guía de encuesta y el cuestionario respectivamente.

De los instrumentos mencionados, fue el cuestionario el más relevante para esta investigación, pues éste consiste en una herramienta, a través de la cual, se recoge información. Al respecto, explica Bavaresco (2013), que éste “contiene los detalles del fenómeno estudiado, como variables, dimensiones, indicadores, ítems. Es el medio que le brinda la oportunidad al investigador, de conocer lo que se piensa y dice del objeto en estudio, permitiendo determinar, con los datos recogidos, la futura verificación de la hipótesis que se ha considerado” (pág. 100).

Confiabilidad del instrumento

Respecto de los resultados estadísticos obtenidos, a través del alfa de Cronbach, para medir la confiabilidad de la variable Teletrabajo y Desempeño laboral, para lo cual se contó con un total de 26 preguntas, las mismas que fueron contestadas por 45 servidores que conforman la población del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica 2021, dieron como resultado una confiabilidad de 0,896 y 0,835, respectivamente, cifras que indican, que el banco de datos resulta confiable, para realizar el análisis requerido para la investigación. Asimismo, al verificar la confiabilidad del instrumento en su totalidad, se obtuvo un resultado de confiabilidad de 0,881, lo que refuerza los resultados obtenidos por cada variable.

Para ello, se aplicó el alfa de Cronbach, el mismo que considera confiable un instrumento, con resultados por encima de 0,7; a través del programa estadístico SPSS.

Validez del instrumento

“La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento, realmente mide la variable que pretende medir” (Hernández et al. 2010). En el presente trabajo, la validación aplicada para el instrumento, se realizó a través del juicio de expertos, que estuvo integrada por un metodólogo y dos especialistas.

3.5. Procedimientos

Para realizar el presente trabajo, se solicitó la autorización respectiva, al titular de la Entidad, quien mediante carta dirigida a la Universidad Cesar Vallejo, autorizó a la redactora, para desarrollar la investigación, así como, el uso de datos que se obtengan de la misma; de igual manera, para obtener la información necesaria, se aplicó un cuestionario a todos los servidores, el mismo que les tomó 15 minutos responder. Las respuestas que se obtuvieron, se digitalizaron usando el programa Excel. Dicho instrumento, constituyó la base de datos del presente trabajo.

3.6. Método de análisis de datos

Son varios los procesos realizados, para ordenar y analizar los datos previamente recabados, una vez aplicado el instrumento a las unidades de análisis que, para efectos del presente estudio, estuvieron constituidas por 45 personas del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica.

El primer paso fue ordenar la información, es decir, tabular antes de iniciar el proceso estadístico (Bavaresco, 2013). Por su parte, Hernández et al. (2014), considera que, actualmente, al analizar cuantitativamente los datos, se realiza a través de equipos informáticos, pues ya no es usual hacerlo manualmente y menos usando fórmulas, especialmente si el volumen de información es bastante grande. Es por ello, que recomienda el uso de programas especializados, por medio de los cuales, se pueden alcanzar, en forma efectiva, las metas previstas por el investigador.

En tal sentido, luego de tabulados los datos obtenidos, se procesaron utilizando para tal fin, el programa estadístico SPSS.

Para el análisis de datos a nivel descriptivo, se procedió a baremar las variables, atribuyendo a cada una un determinado valor, que permita su interpretación.

En cuanto al análisis de datos a nivel inferencial, se procedió a baremar las dimensiones y establecer la correlación, tanto de las variables en total, como de las dimensiones de la variable Teletrabajo y su respectiva correlación con el desempeño laboral.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo a los principios éticos, establecidos en el Código de Ética de la Universidad César Vallejo, se aplicó el instrumento a los 45 trabajadores del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha de Ica.

- Atendiendo al principio de respeto por las personas, en su integridad y autonomía, se respetó el resultado de acuerdo a las respuestas de los encuestados, cuidando en todo momento, de no caer en infidencia para identificar a los mismos, puesto que dieron opiniones personales, que no siempre pueden ser a favor de la entidad donde laboran. Asimismo, la participación de los encuestados, fue de manera voluntaria y anónima, lo que garantiza la confidencialidad de la investigación.

- Atendiendo al principio de justicia, se tuvo un trato igualitario, sin discriminación ni exclusión de ninguna índole, a los trabajadores del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha de Ica.

- Atendiendo al principio de búsqueda del bienestar, el presente trabajo se realizó evitando en todo momento, cualquier daño físico, emocional y/o moral, a todos los trabajadores de la organización, que formaron parte de la investigación. La aplicación del instrumento, no causó perjuicio alguno.

- Finalmente, atendiendo al principio de responsabilidad, la investigación se realizó en riguroso cumplimiento de las estipulaciones éticas, legales y de seguridad, respetando las restricciones que se establecen, para los trabajos de investigación.

IV. RESULTADOS

Aplicada la estadística inferencial para el objetivo general, se detallan como sigue:

Objetivo general: Determinar cómo se relaciona el Teletrabajo durante la Covid-19 con el Desempeño laboral, en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021.

Tabla 1

Correlación de las variables Teletrabajo y Desempeño laboral

			Teletrabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,410**
		Sig. (bilateral)		,005
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,410**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	
		N	45	45

Nota: Datos obtenidos del programa estadístico SPSS v26

En la tabla 1, se puede distinguir el grado de correlación entre la variable Teletrabajo y la variable Desempeño laboral, definida por el Rho de Spearman, con un valor de correlación de 0,410; que permite interpretar la presencia de una correlación directa y significativa, de las variables frente al valor del Sig. = 0,005 < 0,05; por lo tanto, se contrasta la verdad de la hipótesis científica planteada y se puede decir que el Teletrabajo, tiene una relación directa y significativa con el Desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Objetivo específico 1: Determinar el nivel del teletrabajo durante la Covid-19 en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021

Tabla 2

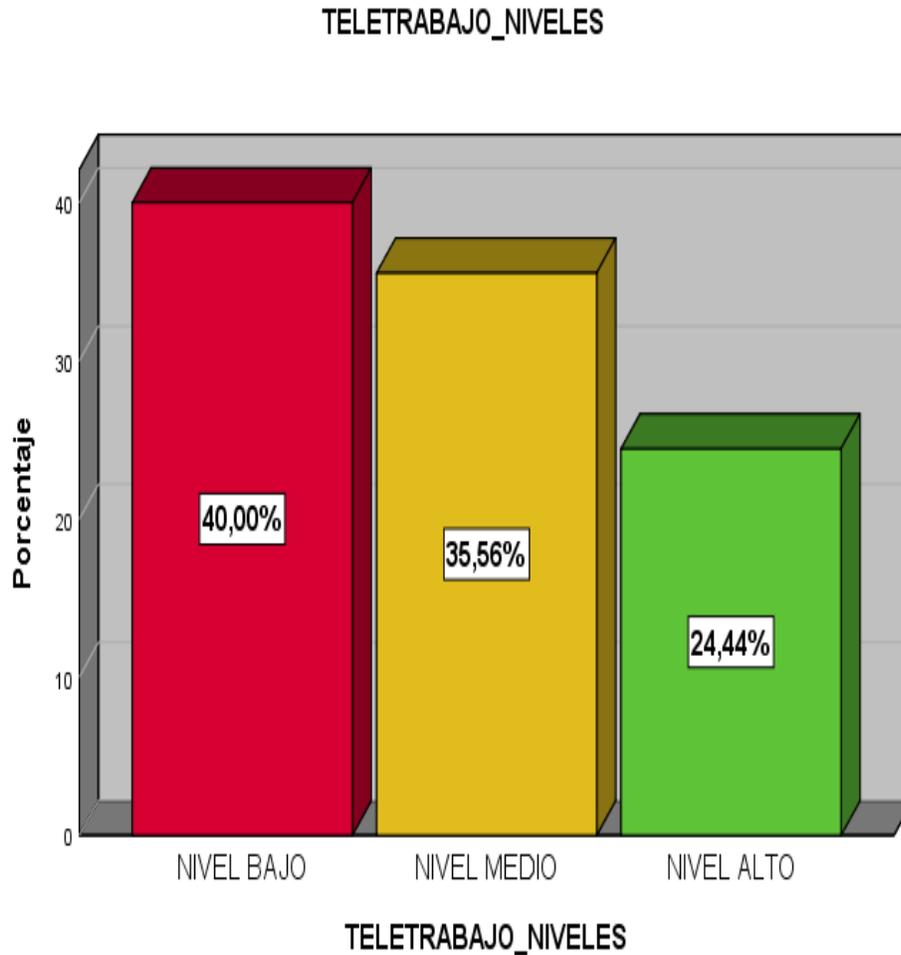
Teletrabajo durante la Covid-19 en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	18	40,0
	Nivel medio	16	35,6
	Nivel alto	11	24,4
	Total	45	100,0

Nota: datos recogidos a través de SPSS v26

Gráfico 1

Teletrabajo durante la Covid-19 en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021



Nota: gráfico obtenido con el uso del programa SPSS versión 26

En la tabla 2 y gráfico 1, según los resultados obtenidos, se aprecia que del total de 45 trabajadores, el 40,00 % muestran un nivel bajo en el Teletrabajo, un 35,60 % presenta un nivel medio y un 24,40 % presentan un nivel alto, lo que demuestra que un porcentaje bastante elevado de trabajadores, no tiene una buena percepción del teletrabajo.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel del desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021.

Tabla 3

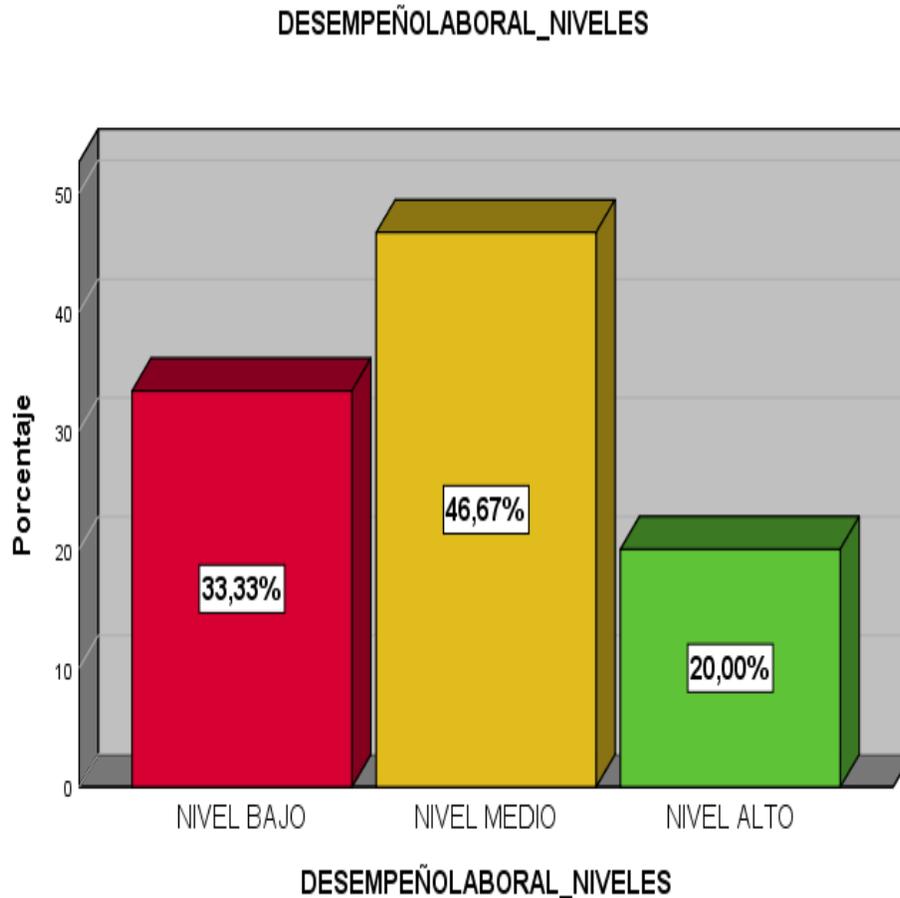
Desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	15	33,3
	Nivel medio	21	46,7
	Nivel alto	9	20,0
	Total	45	100,0

Nota: datos recogidos a través del SPSS v26

Gráfico 2

Desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021



Nota: gráfico obtenido con el uso del programa SPSS versión 26

En la tabla 3 y gráfico 2, según los datos obtenidos, un 33,30 % de los encuestados perciben un desempeño laboral bajo, un 46,70 % un desempeño medio y un 20,00 % un desempeño alto, en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021; lo que también demuestra, que un porcentaje bastante elevado de trabajadores, no tiene buena percepción del desempeño laboral.

Objetivo específico 3: Determinar la relación de las dimensiones del teletrabajo y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021

Tabla 4

Relación de las dimensiones del teletrabajo y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Modalidades del Teletrabajo	Coefficiente de correlación	,337
		Sig. (bilateral)	,023
		N	45
	Beneficios del Teletrabajo	Coefficiente de correlación	,293
		Sig. (bilateral)	,051
		N	45

Nota: datos recogidos a través del SPSS v26

En la tabla 4, se puede apreciar que existe una relación positiva y significativa, en lo que respecta a la dimensión modalidades del Teletrabajo y el Desempeño laboral, en cambio, en la dimensión beneficios del Teletrabajo, hay relación positiva, pero no se asocia significativamente con la variable Desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos de las variables estudiadas, permitieron poder comparar éstos, con los resultados que obtuvieron los autores mencionados en los antecedentes, de una manera clara y se pudo destacar los siguientes:

En relación al objetivo general, que fue determinar cómo se relaciona el Teletrabajo con el Desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021, en los resultados obtenidos de la estadística inferencial, mostrados en la tabla 1, se obtuvo un valor de correlación de 0,410 definida por el Rho de Spearman, así como, un sig. bilateral de $0,005 < 0,05$; lo que significa que hay una correlación positiva y significativa entre las variables, quedando demostrada la hipótesis científica planteada y rechazando la hipótesis nula.

Similares resultados obtuvo Sime (2020), en su investigación, que muestra cómo, después de aplicar el Rho de Spearman, arrojó un valor de correlación de 0.587 y un sig. bilateral de 0,000; indicando que existe correlación positiva entre las variables, concluyendo que el teletrabajo, tiene relación significativa con la variable gestión pública, en el Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020.

También se puede comparar, con los resultados obtenidos por Rojas y Vilchez (2018), en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero 2018”, de la Universidad Norbert Wiener de Lima, donde, luego de aplicar el coeficiente de correlación de Pearson, obtuvieron como resultado, un $r = 0,641$; con un valor de Sig. = 0,000, que indica que existe una correlación positiva y significativa, entre las variables de su investigación.

Similares resultados obtuvieron Canales et al. (2021), en su artículo “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19”, donde luego de aplicar el coeficiente de Rho de Spearman, obtuvieron como resultado, un valor de $r = 0,807$; con una sig. de 0,000, y concluyeron, que sí se presenta relación directa y significativa

entre las variables de su investigación, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

En cuanto a los resultados de la estadística descriptiva, en el objetivo específico 1: Determinar el nivel de teletrabajo durante la Covid-19 en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021, se obtuvo como resultados, que un 40,00 % de los encuestados, tienen una percepción baja, un 35,60 % presentan un nivel medio y 24,40 % un nivel alto, en referencia a la variable Teletrabajo, lo que demuestra que un porcentaje bastante elevado de trabajadores, no tiene una buena percepción del teletrabajo.

Estos resultados son comparables con los que obtuvo Sime (2020), en su trabajo titulado "Teletrabajo y Gestión Pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020", cuyos resultados, al determinar el nivel de la variable teletrabajo, arrojaron un nivel bajo representado por un 35.00 %, un 37.50 % de nivel medio y un 27.50 % con un nivel alto, observando que un porcentaje bastante alto, no tiene buena percepción del teletrabajo.

Los resultados también permiten compararlos con los obtenidos por Giedré et al. (2021), quienes obtuvieron en su trabajo de investigación, que el 67,20 % de los encuestados no tenían buena percepción del teletrabajo, y un 32,80 % una percepción media-alta, resultados muy similares a los obtenidos en el presente trabajo, que demuestran que un alto porcentaje de encuestados, no tiene una buena percepción del teletrabajo.

Asimismo, son comparables con los obtenidos por Furugen (2021), en su tesis de maestría, cuyos resultados, con respecto a la variable teletrabajo, arrojaron un 62.80 % con nivel regular, un nivel alto de 20.90 % y el 16.30 % un nivel bajo.

Estos resultados se relacionan con lo expresado por Pérez et al. (2005), cuando mencionan que en los inicios del teletrabajo, hubo resistencia a la adopción del mismo,

como una forma de trabajo y que perduró por algún tiempo, demostrando que la percepción que se tenía del teletrabajo, no era buena.

Similar relación se observa, en la publicación del Instituto Peruano de Economía (2020), que refiere que, a pesar que en el Perú ésta modalidad laboral está prevista en la legislación peruana, desde el año 2013, hasta la emergencia generada por la pandemia, esta forma de trabajo no fue tan tomada en cuenta, ya que, en 2019, solo 2000 trabajadores laboraron bajo esta modalidad, representando sólo el 0.01% de toda la fuerza laboral del Perú, demostrando la baja percepción que tuvieron los peruanos, con respecto al teletrabajo.

Por otra parte, en cuanto a la estadística descriptiva en el objetivo específico 2: Determinar el nivel de desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021, se obtuvo como resultados que un 33,30 % presentan una percepción de nivel bajo, del desempeño laboral, un 46,70 % un nivel medio y 20,00 % un nivel alto, en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021, lo que indica que, un porcentaje bastante alto de trabajadores, no tiene buena percepción del desempeño laboral.

Estos resultados resultan comparables, con los obtenidos por Rojas y Vílchez (2018), en la que, luego de determinar el nivel de la variable desempeño laboral, tuvieron como resultado que un 6,00 % presentan una percepción de nivel bajo, del desempeño laboral, un 34,00 % un nivel medio y 60,00 % un nivel alto, que si bien los porcentajes no son muy cercanos a los obtenidos por la redactora, pero que sí representan un porcentaje que debe alertar, en cuanto a la percepción del desempeño laboral.

También son comparables, con los resultados obtenidos por Furugen (2021), en su tesis presentada, cuyos resultados, luego de determinar el nivel de desempeño laboral, fueron que un 10,50 % presentan una percepción de nivel bajo, del desempeño laboral, un 82,50 % un nivel medio y 7,00 % un nivel alto, con lo que se demuestra que un alto porcentaje de encuestados, no tiene buena percepción del desempeño laboral.

Los resultados, también permiten compararlos con los obtenidos por Giedré et al. (2021), que en su trabajo de investigación, el 50.00 % del total de encuestados tuvo un impacto negativo en el bienestar físico y mental, considerando que su desempeño laboral fue negativo y el otro 50.00 %, tuvo un desempeño laboral medio-alto.

Asimismo, los resultados obtenidos por la redactora, guardan relación con lo expresado por los diferentes autores, descritos en el marco teórico, puesto que, expresan que el desempeño laboral, está en función a la motivación, recompensas y la evaluación en función del puesto de trabajo, por lo que, si estos factores no se toman en cuenta, el resultado es predecible: un bajo desempeño laboral, por lo tanto una percepción baja de esta variable.

Con respecto al objetivo específico 3 : Determinar la relación de las dimensiones del teletrabajo y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica, 2021, aplicada la estadística inferencial, se tiene que la dimensión modalidades del teletrabajo, con un valor de correlación de 0,337; así como un sig. bilateral de $0,023 < 0,05$; lo que significa que existe una correlación positiva entre las variables y además es significativa; y en cuanto a la dimensión beneficios del teletrabajo, determinada por el Rho de Spearman, con un valor $r = 0,293$; así como, un nivel de significancia de $0,051 > 0,05$; lo que significa que existe una correlación positiva, pero que no es significativa, que si bien de forma aislada, una de ellas no tiene relación significativa con la variable desempeño laboral, en su conjunto, sí se demostró la correlación positiva y significativa entre las variables, lo que hizo posible la aceptación de la hipótesis planteada.

Estos resultados, son comparables con los obtenidos por Furugen (2021), quien obtuvo que la dimensión absentismo de su variable teletrabajo, se relaciona positivamente con la variable desempeño laboral, al obtener un Sig de 0,000 y un coeficiente de correlación $r = 0,458$.

También se pueden comparar con los resultados obtenidos por Peros Khan et al. (2018), en su artículo titulado "The Relationship Between the impacts of

Telecommuting Engagement and Employee Performance in Oil an Gas Industry in Kuantan, Pahan”, en la que, el impacto del estrés laboral, que es una de sus dimensiones del teletrabajo, se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral, al obtener una correlación $r= 0,408$ y una significancia menor a 0,05.

Se puede comparar también, con los resultados que obtuvo Gonzáles (2021), en su tesis titulada “Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de los Colaboradores del área de acopio de la Empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa, 2019”, en la que, la dimensión línea de carrera, de su variable motivación extrínseca, tiene relación positiva, pero que no es significativa, con la variable desempeño laboral, al haber obtenido una correlación de 0,255 y un sig. de $0,220 > 0,05$.

VI. CONCLUSIONES

1.- Se concluye que, hay una correlación positiva y significativa, obtenida a través de Rho de Spearman, con un valor de 0,410 y un sig. de 0,005, para las variables teletrabajo y desempeño laboral, de los servidores del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha, Ica 2021. Por lo que se puede decir que, a mejor aplicación del teletrabajo, mejor será el desempeño laboral. Los resultados obtenidos, sirven de herramientas para futuros investigadores, interesados en el teletrabajo en Perú, especialmente en el contexto de pandemia y plantear alternativas de solución, especialmente para las entidades del sector público, que puedan ser aplicadas en el corto y mediano plazo.

2.- Se concluye que, al determinar el nivel de la variable teletrabajo, queda demostrado que un porcentaje bastante alto, tiene una percepción baja con respecto a ésta variable, lo que indica que, los servidores del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha Ica 2021, no se sienten muy satisfechos con esta forma de trabajo, sumado a que no consideran tener los beneficios laborales, acordes a la función que desempeñan, ni tampoco, una correcta distribución del teletrabajo.

3.- Se concluye que, luego de determinar el nivel del desempeño laboral, presenta 33,30 % con nivel bajo y un 46,70 % un nivel medio, situación que advierte que un buen porcentaje de trabajadores, no están a gusto con la administración del talento humano en su Entidad, por lo tanto, no se está evaluando las necesidades de los servidores, de acuerdo al cargo que desempeñan y de las funciones que tienen, para elevar el nivel de desempeño laboral y mejorar así, la percepción del mismo.

4.- Se concluye que, la dimensión beneficios del teletrabajo, tiene una relación directa con la variable desempeño laboral, pero esa relación no es significativa. Sin embargo, la dimensión modalidades del teletrabajo, sí tiene una relación directa y significativa, lo que permite inferir que, si bien es cierto, de forma aislada una de ellas no es significativa, en conjunto si lo son, por ello se acepta la hipótesis planteada.

VII. RECOMENDACIONES

1.- Se recomienda que, el Jefe de la Entidad, evalúe la implementación del teletrabajo, en función de los cargos y actividades de cada servidor, a fin de establecer una correcta distribución del mismo, para lograr niveles superiores, en el desempeño laboral.

2.- Se recomienda que, el Jefe de la Entidad, a través de la oficina de Recursos Humanos, evalúe constantemente, las condiciones en que desarrollan el teletrabajo, de manera que cada servidor, trabaje de acuerdo a sus competencias y con las herramientas necesarias para realizar sus actividades, a fin de reducir el impacto de esta nueva forma de trabajo y se pueda, de esta forma, incrementar el desempeño laboral del talento humano.

3.- Se recomienda que, el Jefe de la Entidad, a través de la oficina de Recursos Humanos, planifique la capacitación continua para el personal, en el uso de las herramientas tecnológicas, de acuerdo a las actividades que realizan, de manera que se sientan motivados y apliquen su experiencia y formación académica, para el mejor desempeño laboral.

4.- Se recomienda al Jefe de la Entidad, que debe establecer estrategias para llegar a su personal, fortalecerse la cultura organizacional, que los servidores comprendan que la transformación digital, ofrecerá beneficios mutuos, viendo la era digital como una oportunidad para los servidores y no como una amenaza, teniendo en cuenta que esta adaptación debe ser progresiva y como primer paso, para que se pueda entender y aceptar la transformación digital en la organización.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias*. 3ª edición.. Buenos Aires - Argentina : Ediciones Granica . ISBN:9789506419431.
- Amigoni, M. y Gurvis S. (2009). *Managing the Telecommuting Employee: Set Goals, Monitor Progress, and Maximize Profit and Productivity*. https://books-google-com-pe.translate.goog/books?id=_PPsDQAAQBAJ&pg=PT62&dq=telecommuting+books+in+english&_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=op,sc
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ta Edición). Caracas: Editorial Episteme
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación, Serie Integral por Competencias*. <https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=enfoque+y+dise%C3%B1o+de+una+investigaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiA4Yrv1PP3AhXnFLkGHcOaBFQ4ChC7BXoECAYQBw#v=onepage&q=enfoque%20y%20dise%C3%B1o%20de%20una%20investigaci%C3%B3n&f=false>
- Bavaresco, A. (2013). *Proceso Metodológico en la Investigación (Cómo hacer un diseño de investigación)* sexta edición. Imprenta Internacional, CA, Maracibo, Venezuela (2013). <https://gsosa61.files.wordpress.com/2015/11/proceso-metodologico-en-la-investigacion-bavaresco-reduc.pdf>
- Bergin, T. (2018). *An Introduction to Data Analysis: Quantitative, Qualitative and Mixed Methods*. https://books.google.com.pe/books?id=MqpgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Tiffany+Bergin%22&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Bordens, K. y Abbott, B. (2014). *Research Design and Methods. Ninth Edition*. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=U6RvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=research+approach+and+design&ots=Mja3h1R_GD&sig=3OS201vG99JgEYZkcpPnbziVO-U#v=onepage&q=research%20approach%20and%20design&f=false

- Buira, J. (2012). *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad*. Barcelona - España: UOC.
<https://books.google.com.co/books?id=rEkmxA1Y2o4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Canales-Farah, A., López-Gómez, J., & Napán-Yactayo, A. (2021). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124-142.
<https://www.fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/1217>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Novena Edición. México: Editorial Mac Graw Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). *Informe Especial Covid - 19 N° 7*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45938/4/S2000550_es.pdf
- CONCYTEC (julio, 2018). congreso de la república: Normas legales poder legislativo. *Revista el Peruano*. https://portal.concytec.gob.pe/images/ley-concytec-18/modificacion_ley.pdf
- Daniel, P. & Aroma, S. (2011). *Research Methodology*. Kalpaz publications.
<https://books.google.co.ve/books?id=IHZ7lSdpDBgC&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Furugen, J. (2021). *El Teletrabajo y el Desempeño Laboral en tiempos de COVID-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayan, 2021*
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5303/JHARUMY%20RUBY%20FURUGEN%20SANCHEZ.pdf?sequence=1>
- Giedré, A., Lucinskaite, R., Gardziuleviciene, L. (2021). *Telework Experience of Pedagogues during the COVID-19 Pandemic: Strong Learning Seniors and Relaxed Leaders?* *Educ. Sci.* 2021, 11, 631. <https://doi.org/10.3390/educsci11100631>

- González, E. (2021). *Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de los Colaboradores del área de acopio de la Empresa Minera Yanaquihua S.A.C. Arequipa*, 2019.
https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4377/UNC_2021_Edwin-González_71530758_1%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (5.a ed.). México D.F., México: Miembro de Cámara Nacional de la industria editorial Mexicana.
https://www.academia.edu/29927112/HERNÁNDEZ_SAMPIERI_R_2010_Metodolog%ADa_de_la_Investigaci%BBn
- Hernández, R. Fernández C. y Baptista, M. P. (2014), *Metodología de la Investigación sexta edición* <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Instituto Peruano de Economía. (2020). *Boletín de Discusión: Trabajo a Distancia*. Instituto Peruano de Economía. <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/>
- International Labour Organization. (2020). *Teleworking durin the Covid-19 pandemic and beyond: A practical guide*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- Krishnaswamy, K. N., Sivakumar, A., Mathirajan, M. (2009). *Management Research Methodology: Integration of Principles, Methods and Techniques*. https://books.google.com.pe/books?id=u6_oUieR79AC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Ley 30036. *Ley que regula el Teeletrabajo*. (05 de junio de 2013) Normas Legales N° 496509. Diario Oficial El Peruano. [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)

- Mohammad, A., Mahmudul, H., Dorothea, B., y Reaz, M. (2020). *The Effects of Wages and Welfare Facilities on Employee Productivity: Mediating Role of Employee Work Motivation*. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 14(4), 2020, 38-60. doi:10.14453/aabfj.v14i4.4
- Murphy, K., Cleveland, J., Hanscom, M. (2017). *Performance Appraisal and Management*.
<https://books.google.com.pe/books?id=Q35ZDwAAQBAJ&pg=PT76&dq=job+performance+definition&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwix5Lzo-fH2AhXkQjABHbBICChQQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=job%20performance%20definition&f=false>
- Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA. (2019). *Manual de Teletrabajo OEFA*. Perú: Ministerio del Ambiente del Perú.
https://www.oefa.gob.pe/?wpfb_dl=36140
- Pérez, M., Ángel, M., & De Luis, P. (2005). *La adopción del Teletrabajo y las tecnologías de la información: estudio de relaciones y efectos organizativos*. *Revista de Economía y Empresa* Nº 53. P 11-28. España. *Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa, AEDEM*.
https://www.researchgate.net/publication/28185747_La_adopcion_del_teletrabajo_y_las_tecnologias_de_la_informacion_estudio_de_relaciones_y_efectos_organizativos
- Peros Khan, F. F., Mohammed, N., & Mohamed Harith, N. H. (2018). *The Relationship Between the Impacts of Telecommuting Engagement and Employee Performance in Oil and Gas Industry in Kuantan, Pahang*. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 3(5), 1 - 9.
<https://doi.org/10.47405/mjssh.v3i5.141>
- Porter, M. (2020). *Understand practice, compliance issues of pandemic-driven telework environment*. <https://doi.org/10.1002/cala.40271>
- Puchol, L. (2007). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid - España: Díaz de Santos. <https://docplayer.es/3254593-Direccion-y-gestion-de-recursos-humanos.html>
- Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández-del Río, E., y Koopmans, L. (2019). *Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the*

- Individual Work Performance Questionnaire. Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3) 195-205.
https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1576_5962_rpto_35_3_0195.pdf
- Rojas, F. (2018). *Capacitación y Desempeño laboral del personal de Tenería de San Miguel de Quetzaltenango. Guatemala 2018. Para optar el grado de Psicólogo Industrial/Organizacional en el grado académico de licenciado*. Quetzaltenango-Guatemala 2018: Universidad Rafael Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Lima 2018. Para optar al grado de Maestro en Gestión en Salud*. Lima-Perú: Universidad Norbert Wiener.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, M. (2012). *Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina*. Santiago de Chile.: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3966/1/S1200081_es.pdf
- Sewell, G., Taskin, L. (2015). *Out of sight, out of mind in a new world of work? Autonomy, control and spatiotemporal scaling in telework*. In: *Organization Studies*, Vol. 36, no.11, p. 1507-1529 (November 2015)
<https://doi.org/10.1177/0170840615593587>
- Sime, S. (2020). *Teletrabajo y Gestión Pública desde la perspectiva del persona l del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020. Para optar al grado académico de Maestra en Gestión Pública*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46552/Sime_VSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soodmand, H. y Doosti, M. (2016). *Investigating the impact of job satisfaction/dissatisfaction on Iranian English teachers' job performance*.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1127427.pdf>

- Thomas G. (2021). *Research Methodology and Scientific Writing-2nd Edition*. ISBN : 978-3-030-64864-0.
https://www.researchgate.net/publication/350008028_Research_Methodology_and_Scientific_Writing_International_Edition
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Río - Ecuador: Instituto de Investigaciones de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
<http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vera, M. D., & Andersen, C. T. (2018). *Labor Practices and Organizational Commitment*. *Ciencia & Trabajo*, 20(63).
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00145.pdf>
- William J. Rothwell, H. Kazanas, C. (2003). *The Strategic Development of Talent*.
https://books.google.com.pe/books?id=l_1jilSJc2YC&pg=PA402&dq=job+performance+definition&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiF7fuM_fH2AhUNRTABHVqxBA8Q6AF6BAgKEAl#v=onepage&q=job%20performance%20definition&f=false
- World Health Organization. (2021). *Healthy and Safe Telework: Technical Brief - Geneva, 2021*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>
- Wamuyu, P. (2021). *Analyzing Global Social Media Consumption*.
https://books.google.com.pe/books?id=PrkIEAAAQBAJ&pg=PA32&dq=job+performance+definition&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjmq_vR-_H2AhXMqzABHUUWqCvQ4FBD0AXoECAUQAg#v=onepage&q=job%20performance%20definition&f=false

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: TELETRABAJO	El teletrabajo es el desempeño subordinado de labores, sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, se ejercen a su vez, el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo, la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros. (Ley 30036. Ley que regula el Teletrabajo. Artículo 2-2013.)	La definición operacional de la variable teletrabajo, fue el resultado de la medición de la misma, por medio de un instrumento denominado como cuestionario, aplicado al talento humano del Proyecto Especial Tambo Ccaracocho Ica; mediante el cual, se proyectaron estadísticamente las dimensiones: Modalidades del Teletrabajo y Beneficios del Teletrabajo, así como sus respectivos indicadores: Forma completa y Forma mixta, correspondientes estos a Modalidades de Teletrabajo; para la dimensión Beneficios del Teletrabajo se seleccionaron: Optimización del tiempo, Disminución del ausentismo laboral, Aumento de la productividad y Mayor flexibilidad	MODALIDADES DEL TELETRABAJO	Forma Completa Forma Mixta	Ordinal
			BENEFICIOS DEL TELETRABAJO	Optimización del tiempo Disminución de ausentismo laboral Aumento de la productividad Mayor flexibilidad	
V2: DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es una construcción teórica, que alcanza las conductas que se encuentran bajo el control de los colaboradores, el mismo que coadyuva a los objetivos de la organización, el desempeño es un conjunto de conductas, no las características que establecen estas conductas o los resultados que se obtengan. La definición es bastante amplia, pues es la única forma de delinear una manifestación que se transforma esencialmente, entre trabajo y tiempo (Ramos-Villagrasa et al. 2019)	En cuanto a la definición operacional de la variable desempeño laboral, el comportamiento de la misma fue medido por medio de un cuestionario, aplicado al talento humano de la citada institución. Asimismo, en función de los datos obtenidos, se proyectaron las dimensiones: Desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente, las cuales muestran los siguientes indicadores: completar tareas laborales, mantener conocimientos actualizados, trabajar con precisión y limpieza, planificar y organizar y resolución de problemas, pertenecientes a la primera dimensión. Por otra parte, para la segunda, se presentaron: Tareas más allá de los deberes laborales, iniciativa, proactividad, cooperación con los demás y entusiasmo, mientras que, para la tercera dimensión, se consideraron, comportamiento fuera de la tarea, quejas, hacer tareas incorrectamente y uso indebido de herramientas tecnológicas.	DESEMPEÑO DE TAREAS	Completar tareas laborales Mantener conocimientos actualizados Trabajar con precisión y limpieza Planificar y organizar Resolución de problemas	Ordinal
			DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Tareas más allá de los deberes laborales Iniciativa Proactividad Cooperación con los demás Entusiasmo	
			COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUENTE	Comportamiento fuera de la tarea Quejas Hacer tareas incorrectamente Uso indebido de herramientas tecnológicas	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 02: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
¿Cómo se relaciona el Teletrabajo Durante la Covid-19 con el Desempeño Laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocho Ica, 2021?	GENERAL Determinar cómo se relaciona el Teletrabajo durante la Covid-19 con el Desempeño Laboral, en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocho Ica, 2021.		Teletrabajo	Modalidades del Teletrabajo	Forma Completa	1, 2	Ordinal	
					Forma mixta	3, 4		
				Beneficios del Teletrabajo	Optimización del tiempo	5, 6		
					Disminución de ausentismo laboral	7, 8		
					Aumento de la productividad	9, 10		
					Mayor flexibilidad	11, 12		
					Desempeño de tareas	Completar tareas laborales.		13
				Mantener conocimientos actualizados.		14		
				Trabajar con precisión y limpieza		15		
				Planificar y Organizar		16		
	Resolución de problemas	17						
	Desempeño contextual	Tareas más allá de los deberes laborales	18					
		Iniciativa	19					
		Proactividad	20					
		Cooperación con los demás	21					
		Entusiasmo	22					
	Comportamiento laboral contraproducente	Comportamiento fuera de la tarea	23					
		Quejas	24					
		Hacer tareas incorrectamente	25					
		Uso indebido de herramientas tecnológicas	26					
	ESPECIFICOS - Determinar el nivel de teletrabajo durante la Covid-19 en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocho Ica, 2021. -Determinar el nivel de Desempeño Laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocho Ica, 2021. - Determinar la relación de las dimensiones del teletrabajo y el desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocho Ica, 2021	Ha: El teletrabajo durante la Covid-19, tiene una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocho Ica, 2021. Ho: El teletrabajo durante la Covid-19, no tiene una relación directa y significativa con el Desempeño Laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocho Ica, 2021.	Desempeño laboral					Ordinal

Fuente: Elaboración propia

Anexo 03: Instrumento

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado(a) participante:

El presente cuestionario, tiene como propósito recabar información sobre la relación del Teletrabajo durante la Covid-19 con el Desempeño laboral, en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha. Su participación es totalmente voluntaria y anónima. Si está de acuerdo, se le solicita que responda las siguientes preguntas, con total veracidad. Agradezco de antemano su colaboración.

ITEMS	MUY EN DESACUERDO (1)	EN DESACUERDO (2)	INDIFEREN TE (3)	DE ACUERDO (4)	MUY DE ACUERDO (5)
TELETRABAJO					
1. Son adecuadas las herramientas tecnológicas que le ofrece la entidad, para la forma completa de teletrabajo					
2. Las actividades asignadas, se realizan de forma eficiente con el teletrabajo					
3. La forma mixta de teletrabajo, se adecúa a su puesto					
4.- Las modalidades de teletrabajo, favorecen al trabajador					
5. Con el teletrabajo, su tiempo resulta óptimo					
6. La entidad puede hacer más para mejorar la optimización del tiempo					
7. El nivel de ausentismo ha disminuido con el teletrabajo					
8. Es aceptable el ausentismo durante el teletrabajo					
9. El nivel de productividad que aporta a través del Teletrabajo, beneficia a la entidad					
10. La productividad ha mejorado con el teletrabajo					
11. El teletrabajo le ofrece flexibilidad de horario					
12. Ha mejorado su vida familiar con la flexibilidad que le ofrece el teletrabajo					
DESEMPEÑO LABORAL					

13. Planificó su trabajo para terminarlo a tiempo, aun haciendo teletrabajo					
14. Trabajó en mantener actualizados sus conocimientos relacionados con el teletrabajo, haciendo uso de las herramientas tecnológicas					
15. Ha sido capacitado en teletrabajo, para que realice su trabajo de manera eficiente					
16. Con el teletrabajo, administró bien su tiempo, dando continuidad a sus funciones					
17. Se ha adaptado adecuadamente a la modalidad de teletrabajo					
18. Asumió responsabilidades extra, a diferencia del trabajo presencial					
19. Como teletrabajador, pudo realizar nuevas tareas, después de concluir las anteriores					
20. Fue más proactivo con el teletrabajo					
21. Si tiene algún obstáculo trabajando desde casa, sus compañeros colaboran con usted para solucionarlo					
22. Su desempeño ha mejorado, luego de cambiar de la presencialidad al teletrabajo					
23. La entidad mide correctamente su desempeño laboral, sin estar presente físicamente					
24. Algún tipo de problema técnico o desafío en su trabajo, afectó su rendimiento					
25. Su conexión a internet, es adecuada para hacer correctamente su trabajo					
26. Hubo un control adecuado y seguro de las herramientas tecnológicas que promovieron su rendimiento laboral					

Fuente: Elaboración propia

Anexo 04

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Teletrabajo Durante la Covid-19 y su Relación con el Desempeño Laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha, Ica 2021

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
TELETRABAJO	MODALIDADES DEL TELETRABAJO	Forma completa	1						x		X		X		X			
			2						x		X		X		X			
		Forma mixta	3						x		X		X		X			
			4						x		X		X		X			
	BENEFICIOS DEL TELETRABAJO	Optimización del tiempo	5						x		X		X		X			
			6						x		X		X		X			
		Disminución del ausentismo laboral	7						x		X		X		X			
			8						x		X		X		X			
		Aumento de la productividad	9						x		X		X		X		x	
			10						x		X		X		X		X	
		Mayor flexibilidad	11						x		X		X		X		X	
			12						x		X		X		X		X	



Carlos Antonio Angulo Corcuera
DNI N° 06437510

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Teletrabajo Durante la Covid-19 y su relación con el Desempeño Laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha, Ica 2021

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO DE TAREAS	Completar tareas laborales	13						X		X		X		X			
		Mantener conocimientos actualizados	14						X		X		X		X			
		Trabajar con precisión y limpieza	15						X		X		X		X			
		Planificar	16						X		X		X		X			
		Organización y resolución de problemas	17						X		X		X		X			
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Tareas más allá de los deberes laborales	18						X		X		X		X			
		Iniciativa	19						X		X		X		X			
		Proactividad	20						X		X		X		X			
		Cooperación con los demás	21						X		X		X		X			
		Entusiasmo	22						X		X		X		X			
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUENTE	Comportamiento fuera de la tarea	23						X		X		X		X			
		Quejas	24						X		X		X		X			
		Hacer tareas incorrectamente	25						X		X		X		X			
Uso indebido de herramientas tecnológicas		26						X		X		X		X				



Carlos Antonio Angulo Corcuera

DNI N° 06437510

Anexo 05

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO
OBJETIVO : Recabar información sobre el Teletrabajo durante la Covid-19
Y su relación con el Desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo
Ccaracocha.
DIRIGIDO A : Funcionarios y servidores del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				x

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : CARLOS ANTONIO ANGULO CORCUERA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER



DNI N° 06437510

Anexo 06

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Teletrabajo Durante la Covid-19 y su relación con el Desempeño Laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha, Ica 2021

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
TELETRABAJO	MODALIDADES DEL TELETRABAJO	Forma completa	1					X	X		X		X		X				
			2					X	X		X		X		X				
		Forma mixta	3					X	X		X		X		X				
			4					X	X		X		X		X				
	BENEFICIOS DEL TELETRABAJO	Optimización del tiempo	5					X	X		X		X		X				
			6					X	X		X		X		X				
		Disminución del ausentismo laboral	7					X	X		X		X		X				
			8					X	X		X		X		X				
		Aumento de la productividad	9					X	X		X		X		X				
			10					X	X		X		X		X				
		Mayor flexibilidad	11					X	X		X		X		X				
			12					X	X		X		X		X				


 Lic. Rocero Salazar Cesar Ricardo
 Colegiatura CLAD - 27404

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Teletrabajo Durante la Covid-19 y su relación con el Desempeño Laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha, Ica 2021

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO DE TAREAS	Completar tareas laborales	13						X		X		X		X			
		Mantener conocimientos actualizados	14						X		X		X		X			
		Trabajar con precisión y limpieza	15						X		X		X		X			
		Planificar	16						X		X		X		X			
		Organización y resolución de problemas	17						X		X		X		X			
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Tareas más allá de los deberes laborales	18							X		X		X		X		
		Iniciativa	19							X		X		X		X		
		Proactividad	20							X		X		X		X		
		Cooperación con los demás	21							X		X		X		X		
		Entusiasmo	22							X		X		X		X		
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUENTE	Comportamiento fuera de la tarea	23							X		X		X		X		
		Quejas	24							X		X		X		X		
		Hacer tareas incorrectamente	25							X		X		X		X		
Uso indebido de herramientas tecnológicas		26							X		X		X		X			



 Lic. Rocero Salazar Cesar Ricardo
 Colegiatura CLAD - 27404
 D.N.I. N° 44308266

Anexo 07

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

OBJETIVO : Recabar información sobre el Teletrabajo durante la Covid-19 y su relación con el Desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha.

DIRIGIDO A : Funcionarios y servidores del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Cesar Ricardo Rocero Salazar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro en Administración de Negocios - MBA


.....
Lic. Rocero Salazar Cesar Ricardo
Colegiatura CLAD - 27404
DNI Nº 44308266

Anexo 08

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Teletrabajo Durante la Covid-19 y su relación con el Desempeño Laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha, Ica 2021

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
TELETRABAJO	MODALIDADES DEL TELETRABAJO	Forma completa	1						X		X		X		X				
			2						X		X		X		X				
		Forma mixta	3						X		X		X		X				
			4						X		X		X		X				
	BENEFICIOS DEL TELETRABAJO	Optimización del tiempo	5						X		X		X		X				
			6						X		X		X		X				
		Disminución del ausentismo laboral	7						X		X		X		X				
			8						X		X		X		X				
		Aumento de la productividad	9						X		X		X		X				
			10						X		X		X		X				
		Mayor flexibilidad	11						X		X		X		X				
			12						X		X		X		X				


 CARLA ANGELICA REYES REYES
 DNI 17435695

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Teletrabajo Durante la Covid-19 y su relación con el Desempeño Laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha, Ica 2021

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO DE TAREAS	Completar tareas laborales	13						X		X		X		X			
		Mantener conocimientos actualizados	14						X		X		X		X			
		Trabajar con precisión y limpieza	15						X		X		X		X			
		Planificar	16						X		X		X		X			
		Organización y resolución de problemas	17						X		X		X		X			
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Tareas más allá de los deberes laborales	18						X		X		X		X			
		Iniciativa	19						X		X		X		X			
		Proactividad	20						X		X		X		X			
		Cooperación con los demás	21						X		X		X		X			
		Entusiasmo	22						X		X		X		X			
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUCENTE	Comportamiento fuera de la tarea	23						X		X		X		X			
		Quejas	24						X		X		X		X			
		Hacer tareas incorrectamente	25						X		X		X		X			
Uso indebido de herramientas tecnológicas		26						X		X		X		X				


 CARLA ANGELICA REYES REYES
 DNI 17435695

Anexo 09

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

OBJETIVO : Recabar información sobre el Teletrabajo durante la Covid-19 y su relación con el Desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracochoa.

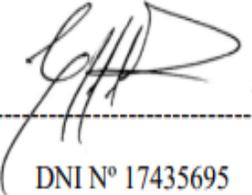
DIRIGIDO A : Funcionarios y servidores del Proyecto Especial Tambo Ccaracochoa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : CARLA ANGELICA REYES REYES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER



DNI N° 17435695

Anexo 10: Carta de autorización



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ica, 14 de Marzo de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Chimbote

A través del presente, ELDER DANIEL AGÜERO ROSPIGLIOSI, identificado con DNI N° 21526333, representante de la institución Proyecto Especial Tambo Ccaracocho, con el cargo de Jefe del Proyecto, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguientes persona:

MARTHA RUTH ARAOZ LUJAN

Está autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Teletrabajo durante la Covid-19 y su relación con el Desempeño laboral en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocho, Ica 2021.

Sí No

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

Sí No

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

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL
Proyecto Especial Tambo Ccs
Elder Daniel Agüero Rospi
Ing. Elder Daniel Agüero Rospi
JEFE DE PROYECTO ESPECIAL



OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
Jefatura del Proyecto
GOBIERNO REGIONAL DE ICA
Proyecto Especial Tambo Ccaracocho
Calle Lambayque N° 169 – Ica
Ica - Ica

Anexo 11: Baremos

Tabla 5

Baremos de la variable Teletrabajo

N	Válido	45
	Perdidos	0
Mínimo		30
Máximo		54
Percentiles	30	38,60
	70	44,00

Fuente: Programa estadístico SPSS v26

Mínimo	→	30	Escala:		
Percentil 30	→	39	Bajo	→	30-39
Percentil 70	→	44	Medio	→	40-44
Máximo	→	54	Alto	→	45-54

Tabla 6

Baremos de la variable Desempeño laboral

N	Válido	45
	Perdidos	0
Mínimo		35
Máximo		62
Percentiles	30	51,80
	70	54,20

Fuente: Programa estadístico SPSS v26

Mínimo	→	35	Escala		
Percentil 30	→	52	Bajo	→	35-52
Percentil 70	→	55	Medio	→	53-55
Máximo	→	62	Alto	→	56-62

Anexo 12: Baremos

Tabla 7

Baremos de la dimensión modalidades del teletrabajo

N	Válido	45
	Perdidos	0
Mínimo		9
Máximo		19
Percentiles	30	13,00
	70	15,20

Fuente: Programa estadístico SPSS v26

Mínimo	→	09	Escala	
Percentil 30	→	13	Bajo	→ 09-13
Percentil 70	→	16	Medio	→ 14-16
Máximo	→	19	Alto	→ 17-19

Tabla 8

Baremos de la dimensión beneficios del teletrabajo

N	Válido	45
	Perdidos	0
Mínimo		20
Máximo		35
Percentiles	30	24,80
	70	29,00

Fuente: Programa estadístico SPSS v26

Mínimo	→	20	Escala	
Percentil 30	→	25	Bajo	→ 20-25
Percentil 70	→	29	Medio	→ 26-29
Máximo	→	35	Alto	→ 30-35

Anexo 13: Fiabilidad del instrumento

Tabla 9

Estadísticas de fiabilidad variable Teletrabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	12

Fuente: Programa estadístico SPSS v26

Tabla 10

Estadísticas de fiabilidad variable Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	14

Fuente: Programa estadístico SPSS v26

Tabla 11

Estadísticas de fiabilidad del instrumento total

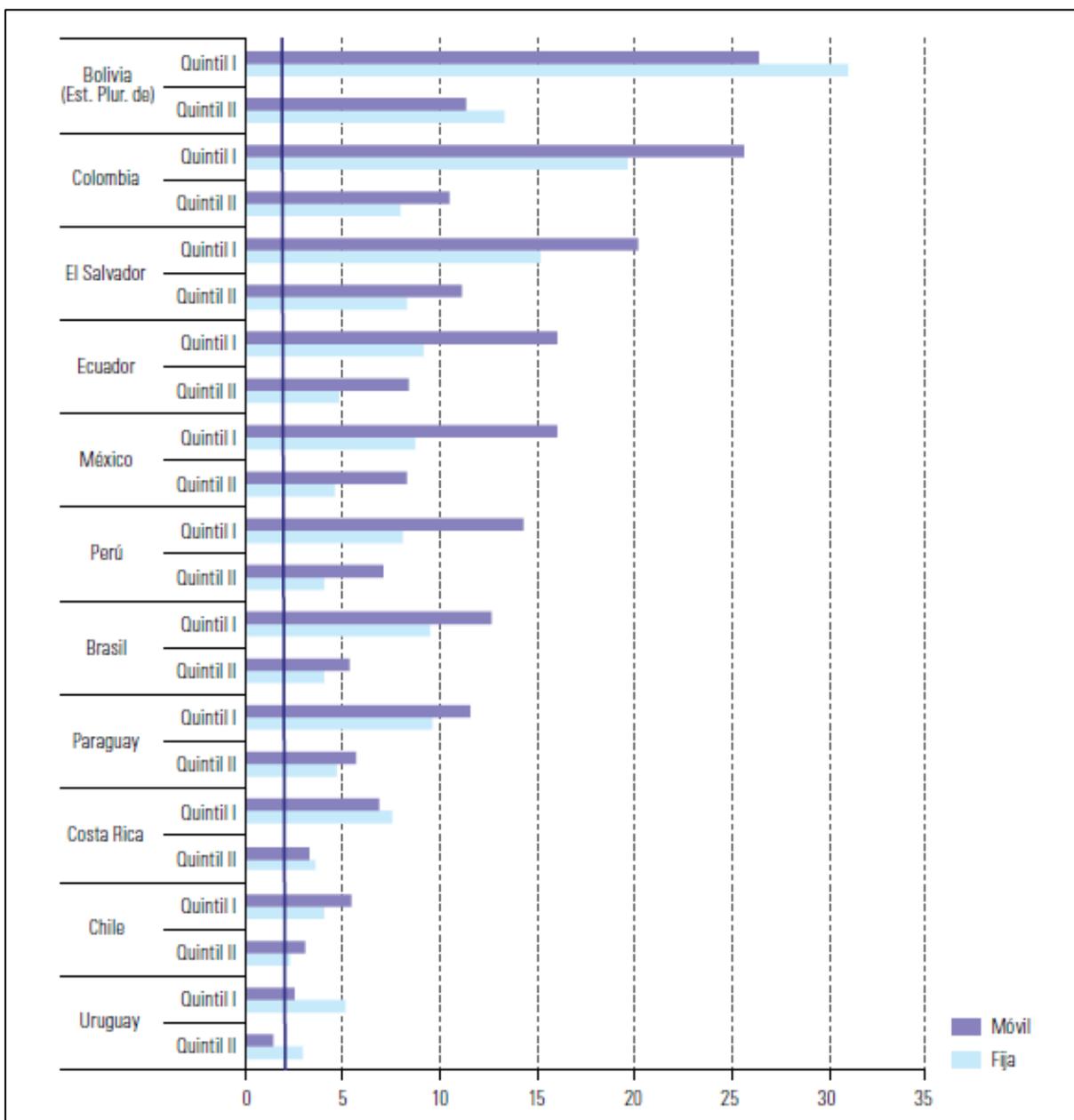
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	26

Fuente: Programa estadístico SPSS v26

Anexo 14

Gráfico 3

Acceso a Internet móvil o fijo. Según quintil de ingreso en Latinoamérica



Fuente: Informe Especial COVID 19 CEPAL (2020)