



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Teletrabajo y rendimiento laboral en los servidores de la sede
central del Instituto Nacional Penitenciario 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Chinchano Acuña, Daile Fortunato (orcid.org/0000-0003-0962-4808)

ASESOR:

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres Pablo y Aurelia que me incentivan a mejorar cada día, y a mis hermanos y sobrinos que son mi motivación.

Agradecimiento

A Dios por bendecir a mi familia con buena salud, a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo por la exigencia y calidad en la enseñanza. Finalmente, agradecer a mis amigos y amigas que apoyaron la presente investigación.

Índice de contenido

| | |
|--|-----------|
| Dedicatoria | i |
| Agradecimiento | ii |
| Índice de tablas | iv |
| Índice de figuras | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 20 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 20 |
| 3.2. Variable y operativización..... | 21 |
| 3.3. Población y muestra | 22 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección..... | 22 |
| 3.5. Procedimiento..... | 23 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 24 |
| 3.7. Aspectos éticos | 25 |
| IV. RESULTADOS..... | 26 |
| 4.1. Análisis descriptivo | 26 |
| 4.2. Análisis inferencial..... | 28 |
| V. DISCUSIÓN..... | 33 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 40 |
| VII. RECOMENDACIONES | 42 |
| REFERENCIAS..... | 44 |
| ANEXOS | 51 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Estadísticas de fiabilidad de Alpha de Cronbach | 24 |
| Tabla 2 Frecuencia de la variable teletrabajo..... | 26 |
| Tabla 3 Frecuencia de la variable rendimiento laboral | 27 |
| Tabla 4 Correlación entre teletrabajo y rendimiento laboral | 28 |
| Tabla 5 Correlación entre cultura organizacional y rendimiento laboral | 29 |
| Tabla 6 Correlación entre herramientas tecnológicas y rendimiento laboral | 30 |
| Tabla 7 Correlación entre optimización de procesos y rendimiento laboral . | 31 |
| Tabla 8 Correlación entre capacitación y rendimiento laboral | 32 |
| Tabla 9 Matriz de consistencia | 51 |
| Tabla 10 Matriz de operacionalización de las variables | 53 |
| Tabla 11 Ficha técnica del Instrumento de teletrabajo | 58 |
| Tabla 12 Ficha técnica del Instrumento de rendimiento laboral | 58 |
| Tabla 13 Validez del instrumento teletrabajo y rendimiento laboral | 72 |
| Tabla 14 Grado de relación de Rho de Spearman | 73 |
| Tabla 15 Edades agrupadas de personas encuestadas | 74 |
| Tabla 16 Pruebas de normalidad | 75 |
| Tabla 17 Frecuencia de la dimensión cultura organizacional | 76 |
| Tabla 18 Frecuencia de la dimensión herramientas tecnológicas | 77 |
| Tabla 19 Frecuencia de la dimensión optimización de procesos | 78 |
| Tabla 20 Frecuencia de la dimensión capacitación..... | 79 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Teletrabajo | 29 |
| Figura 2 Rendimiento laboral | 30 |
| Figura 3 Cultura organizacional..... | 76 |
| Figura 4 Herramientas tecnológicas | 77 |
| Figura 5 Optimización de procesos | 78 |
| Figura 6 Capacitación | 79 |

Resumen

El presente estudio tuvo el objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021, enmarcado en una crisis generalizada a causa de la COVID-19, llevando las instituciones a su modernización en infraestructura para que los trabajadores puedan realizar teletrabajo. Esta investigación es de tipo básica con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo correlacional. Se utilizó un muestreo probabilístico compuesto por teletrabajadores. Se emplearon dos cuestionarios, obteniendo un Alfa de Cronbach fue de 0,863 y procesados mediante Microsoft Excel y el programa SPSS. Como resultados de la investigación del estadístico no paramétrico de correlación del Rho de Spearman sobre las variables del teletrabajo y el rendimiento laboral (RL) con un “p” valor de $0,000 < 0,01$, y una correlación de Rho de Spearman de 0,748. Asimismo, como resultados de cultura organizacional y RL obtuvimos una correlación de Rho de Spearman de 0,654; herramientas tecnológicas y RL de 0,363; optimización de procesos y RL de 0,523; y finalmente capacitación y RL de 0,557. Finalmente, se rechazaron todas las hipótesis nulas y se aceptaron las hipótesis alternas, por lo cual, se infirió que todas las relaciones son directas y positivas. En ese contexto, se planteó una serie de recomendaciones que permitirán mejorar el teletrabajo y rendimiento laboral para que esta modalidad sea una alternativa viable y pueda servir de referencia para futuras investigaciones.

Palabras claves: Teletrabajo, trabajo remoto, rendimiento laboral y productividad.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between teleworking and work performance in the servers of the headquarters of the National Penitentiary Institute 2021, framed in a generalized crisis due to COVID-19, leading the institutions to modernize their infrastructure to that workers can telecommute. This research is of a basic type with a quantitative approach, non-experimental design of a correlational type. A probabilistic sampling composed of teleworkers was used. Two questionnaires were used, obtaining a Cronbach's Alpha of 0.863 and processed using Microsoft Excel and the SPSS program. As results of the investigation of the non-parametric correlation statistic of Spearman's Rho on the variables of telecommuting and work performance (RL) with a "p" value of $0.000 < 0.01$, and a Spearman's Rho correlation of 0.748. Likewise, as results of organizational culture and RL, we obtained a Spearman's Rho correlation of 0.654; technological tools and RL of 0.363; process optimization and RL of 0.523; and finally training and RL of 0.557. Finally, all the null hypotheses were rejected and the alternative hypotheses were accepted, for which it was inferred that all the relationships are direct and positive. In this context, a series of recommendations were proposed that will improve teleworking and work performance so that this modality is a viable alternative and can serve as a reference for future research.

Keywords: Telework, remote work, work performance and productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el mundo se encuentra frente a una pandemia a causa del COVID-19, el cual tuvo sus inicios en diciembre 2019, en China, específicamente en la ciudad de Wuhan, y finalmente la OMS (Organización Mundial de Salud) la declaró como pandemia en marzo del año 2020. Esta situación llevo al mundo a una crisis generalizada que tuvo influencia en los aspectos sociales, económicos y en la salud (Bogoch et al., 2020). Frente a esta situación los países europeos establecieron políticas nacionales relacionados al distanciamiento social que fueron extendiéndose a todos los países del mundo (Oksanen et al., 2020). Esto representó un gran desafío para el mundo laboral (Cahapay, 2020).

La pandemia generó que los gobiernos tomen medidas de restricciones como el aislamiento social como una medida obligatoria para evitar la propagación del COVID-19, llevando a las empresas privadas y gubernamentales buscar nuevas formas de brindar los servicios hacia los ciudadanos y, de este modo, no dejar paralizado a las organizaciones. Forero et al. (2021) concluyó que debido a la pandemia las organizaciones aceleraron la implementación del trabajo en casa, lo que resulto en una falta de regulación y control de la salud, actitudes físicas, cognitivas y organizacionales de los teletrabajadores.

En el ámbito internacional, Eurofound (2020) señaló que una de las consecuencias de la pandemia de COVID-19, en Europa, en atención al distanciamiento social, se incrementó el teletrabajo. Según Valenzuela (2021) en España las organizaciones se vieron forzadas a implementar el trabajo a distancia debido a la propagación del COVID-19, donde los trabajadores en un contexto de confinamiento en sus casas, se adaptaron a una nueva realidad y forma de trabajar, sin tener la capacitación ni contar con los medios idóneos para el desarrollo de las tareas que se le son asignadas; sin embargo, esto ha permitido a las organizaciones mantener sus servicios, pues el personal tenía temor de perder sus empleos o sentían que tendrían dificultad para acceder a una promoción o ascenso. Asimismo, Okubo (2022) indicó que en Japón no hubo una obligatoriedad del confinamiento por el alto nivel de manejo de la pandemia con un 6,1% de contagios

a diferencia de otros países considerados como potencia mundial como Estados Unidos con 24,6%, Alemania con 29,1%, Reino Unido 32,6% y 43,8% en Francia. Esto conlleva a que Japón, al no tener restricciones, instó a su población evitar viajes innecesarios, trabajar en casa, y disminuir los tiempos de atención en los minoristas y mayoristas de ventas de productos de primera necesidad y otros. También, Rodríguez (2021) precisó que, en Colombia, el trabajo a distancia ha tenido un crecimiento sin precedentes, donde las empresas se han esforzado en adaptarse a la realidad actual y atender sus requerimientos. Asimismo, señala que esta modalidad de trabajo puede aplicarse de manera permanente.

En el ámbito nacional y local, el gobierno peruano, en el marco de salvaguardar la vida de sus ciudadanos por la emergencia sanitaria, dispuso diversas medidas, entre ellas, implementar preferentemente el trabajo remoto (teletrabajo) a favor de los colaboradores de empresas públicas y privadas. De igual modo, dispuso obligaciones hacia el empleador como no alterar la naturaleza de la contratación ni remuneración, informar al trabajador sobre las medidas de seguridad adoptadas y comunicarles acerca del cambio de modalidad y los mecanismos de control de las actividades que ameriten. En relación a los trabajadores, deben guardar confidencialidad con la información como parte del servicio prestado, respetar las normas de seguridad y salud en el trabajo y tener disponibilidad en el tiempo que dure la jornada laboral para las coordinaciones laborales (Decreto de Urgencia N.º 026-2020, 2020).

De igual modo, la Autoridad del Servicio Civil aprobó la directiva para la aplicación del trabajo remoto en el sector público donde habilitó a las instituciones públicas determinar el grupo de personas que puedan realizar trabajo remoto 100% o mixta, es decir, alternando el trabajo presencial con el teletrabajo, también faculta a la entidad pública variar las funciones del colaborador a fin de que sus funciones sean compatibles con el teletrabajo. Además, las instituciones deben brindar los equipos informáticos necesarios, cuando correspondan, y/o establecer turnos de asistencia con las modalidades ya vigentes (Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 000039-2020-SERVIR-PE, 2020).

Esta situación, nos llevó a formular como problema general ¿De qué manera el teletrabajo se relaciona con el rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021?, pues este estudio es trascendental por la coyuntura actual que permitirá conocer si el personal que realiza teletrabajo tiene un buen rendimiento laboral, lo cual permitirá intensificar la implementación y ampliar el trabajo remoto. Del mismo modo, se establecieron problemas específicos (PE), siendo el PE1 ¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021?, PE2 ¿De qué manera se relaciona las herramientas tecnológicas y el rendimiento laboral de los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021?, PE3 ¿De qué manera se relaciona la optimización de procesos y el rendimiento laboral de los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021?, y PE4 ¿De qué manera se relaciona la capacitación y el rendimiento laboral de los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021?

La presente investigación tiene justificación y relevancia ya que pretende demostrar una correlación entre las variables de teletrabajo y rendimiento laboral. De este modo, tiene justificación teórica debido a que desarrollaremos las teorías y conceptos de teletrabajo y rendimiento laboral. En el caso del teletrabajo incluiremos sus características, ventajas, desventajas y las herramientas principales para el desarrollo de esta modalidad de trabajo. Asimismo, desarrollaremos la variable rendimiento laboral y sus dimensiones, que resulta de suma importancia para el logro de los objetivos de una organización. La justificación práctica, se da al encontrarse enmarcado en una crisis generalizada a causa de la pandemia por COVID-19, la cual ha afectado a todas las instituciones públicas y privadas, que ha obligado a las organizaciones acelerar la modernización de su infraestructura para que los trabajadores puedan continuar con sus labores a través del teletrabajo como una nueva modalidad de trabajo. Para el recojo de los datos hemos adaptado dos instrumentos validados que nos permitirán medir las variables de teletrabajo y rendimiento laboral. En cuanto a la importancia de la investigación y la justificación metodológica, pues con los resultados de la presente investigación de enfoque cuantitativa y al determinar que el teletrabajo esta correlacionada con

el rendimiento laboral, permitirá a las autoridades del Instituto Nacional Penitenciario mejorar la aplicación del teletrabajo que implique la mejora del rendimiento laboral de los servidores, que como resultado conllevará al cumplimiento de las metas institucionales y poner a buen recaudo la salud de sus trabajadores.

En ese sentido, el presente estudio tiene como objetivo general determinar la relación entre el teletrabajo y el rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021. Asimismo, desarrollaremos 4 objetivos específicos (OE), siendo el OE1 determinar la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral, el OE2 determinar la relación entre las herramientas tecnológicas y el rendimiento laboral, el OE3 determinar la relación entre la optimización de procesos y el rendimiento laboral, el OE4 determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral.

Teniendo en cuenta el problema y el objetivo de investigación, se ha planteado la siguiente hipótesis general: Existe una relación positiva y significativa entre el teletrabajo y el rendimiento laboral de los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.

De la misma forma, conforme a los problemas y objetivos específicos se ha establecido como hipótesis específicas (HE) las siguientes: Para la HE1 existe una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral; para la HE2 existe una relación positiva y significativa entre las herramientas tecnológicas y el rendimiento laboral, para la HE3 existe una relación positiva y significativa entre la optimización de procesos y el rendimiento laboral, y para la HE4 existe una relación positiva y significativa entre la capacitación y el rendimiento laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Para efectos de conocer estudios previos a la presente investigación realizados en el ámbito nacional como internacional, entre los antecedentes internacionales tenemos los siguientes:

Guayasamin (2021) tuvo como objeto de análisis la aplicación del teletrabajo y su incidencia en la productividad en una entidad financiera en Ecuador. La metodología empujada por el investigador fue de enfoque cuantitativa, de alcance descriptivo correlacional, de corte transversal no experimental, con una muestra de 244 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario con un Alfa de Cronbach de 0,738. Como resultado del estudio se obtuvo una correlación del Rho de Spearman de 0,851 con un nivel de significancia de 0,000. Asimismo, en el análisis descriptivo se definió que el 65% de los encuestados realizaban teletrabajo y el 35% trabajo presencial, ello responde a la pandemia acaecida por el COVID-19; el 76% considera favorable el trabajo en casa por lo que la institución debe brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades; el 51.23% respondió que sus jefes inmediatos les dieron las facilidades para que teletrabajen, sin embargo, también existe gran porcentaje de jefes que no brindan las facilidades, por ello se debe evaluar las funciones para definir su compatibilidad con esta modalidad de trabajo; el 48.77% señaló que la institución brindó las herramientas idóneas para el desarrollo de sus funciones. El investigador concluyó que la aplicación del teletrabajo como nueva modalidad laboral es una alternativa favorable para los colaboradores de la institución y que se deben tomar medidas para evaluar la productividad laboral, asimismo, para el desarrollo de la misma debe garantizarse la implementación de las TICS para obtener mejores resultados relacionados a la productividad laboral.

Tapasco y Giraldo (2021) asumió como objetivo recopilar información relacionada al teletrabajo y sus beneficios, así como las dificultades para su implementación, asociación entre los directivos y la disposición para la adopción del trabajo a distancia en las empresas de Manizales, Colombia. La investigación tuvo un enfoque cualitativo, con un nivel descriptivo, con la aplicación de una

encuesta a una muestra de 252 respuestas que representa un nivel de confianza de 95% y un nivel de error de 4%, con un Alpha de Cronbach de 0,716, considerado como un indicador de fiabilidad aceptable. Como resultado por sectores de la investigación se obtuvo que en Actividades Profesionales y Técnicas un 24.2%, Información y Comunicaciones un 21%, Industria en un 11.5%, Comercial en un 11.1%, Educativo en un 7.9%, Administración Pública en un 6%, Actividades Financieras en un 5.2%, Salud en un 3.2%, Energético en un 2%, Transporte 1.6% y Otras Actividades de diversos Servicios 6.3%. Por otra parte, de acuerdo al número de empleados, el 48% son de empresas de menos de once trabajadores, el 19.8% entre 11 y el 50 y el 32.1% con más de 50. Asimismo, el 77.7% de los directivos utilizan la nube como almacenamiento de información, el 41.8% de las organizaciones capacita al personal para realizar trabajo a distancia, el 56.7 de las empresas cuenta con un Software para monitorear al personal, el 13.9% de las empresas hace participe a los trabajadores sobre la toma de decisiones, y el 73% lo promueve ocasionalmente, el 79.8% cuenta con una supervisión y el 34.5% de los directivos desconocen el termino de teletrabajo. Esta investigación concluye que existe una dificultad para aceptar el concepto de teletrabajo entre los directivos y esto corresponde a que desconocen la normativa vigente sobre teletrabajo y al miedo al cambio, al poco control que puedan ejercer a los teletrabajadores y a la poca seguridad de la información que se comparte.

Feregrino (2021) estableció como su objetivo estudiar el teletrabajo y la flexibilidad laboral en los trabajadores del Sector Cultura en la ciudad de México, ya que debido a la pandemia por COVID-19, sin la capacitación necesaria, se vieron obligados a realizar trabajo a distancia. La investigación tiene un enfoque cualitativo en la que establecieron entrevistas semiestructuradas aplicadas a 18 personas que trabajan bajo esta modalidad de trabajo. Como resultados se obtuvo que los encuestados mostraron disconformidad respecto a la flexibilidad, aspecto relacionado a la subcontratación y el trabajo a distancia. Por otro lado, los encuestados indican que encuentran beneficioso esta modalidad de trabajo debido a que tienen libertad en el manejo de sus tiempos; sin embargo, el nivel de supervisión incrementó al horario usual. Finalmente, concluye que el contexto

global las formas de productividad y organización en el sector cultural han sido influidas por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Loja (2021) en su investigación pretendió determinar los puestos que tiene una mejor adaptación al teletrabajo, debido a la pandemia del COVID-19. Este estudio de diseño descriptivo con enfoque cuantitativo de corte transversal utilizó una muestra no probabilística de 25 teletrabajadores. Como resultado se obtuvieron que el 35% de los puestos exigen un flujo de información continuo, el 45% considera que la información debe ser compartida entre los miembros del equipo de trabajo, el 50% considera que no existe supervisión por parte de sus superiores y el 62% señala que el teletrabajo en pandemia está relacionado con la planificación, gestión y el control de sus propias actividades. Finalmente, concluyo que esta crisis sanitaria develo todas las falencias de las organizaciones, y que el factor humano es preponderante para minimizar los efectos negativos por medio del teletrabajo.

Ramos et al. (2020) tuvo como principal objetivo analizar las características de la modalidad teletrabajo y el impacto que tiene desde la percepción de la productividad en el contexto de pandemia por COVID-19. El diseño de la investigación no experimental de corte transversal, de nivel correlacional, en el cual se utilizó un cuestionario de 72 preguntas aplicado a una muestra de 459 personas en Ecuador, que realizan labores en modalidad teletrabajo. Del análisis de los resultados se obtuvo que la competencia que tuvo mayor porcentaje fue la autonomía, y la menos frecuente, la extroversión, y altos niveles de satisfacción por realizar teletrabajo. Por otro lado, la percepción de los entrevistados en cuanto a la productividad señala que este se ha mantenido estable y a veces ha incrementado. Finalmente, se concluyó que el teletrabajo tiene un impacto positivo sobre la productividad, sin embargo, esto responde si es que se brindan las herramientas y las condiciones necesarias para el desarrollo de sus actividades.

En el ámbito nacional tenemos las investigaciones siguientes:

Cabrera (2022) estableció como propósito determinar la relación entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en los servidores del fondo nacional de

desarrollo pesquero durante el año 2021, la investigación es de enfoque cuantitativo con diseño no experimental de nivel descriptivo correlativo, obteniendo información de una muestra de 73 colaboradores de la Entidad. Como resultado de los cuestionarios se determinó que existe una correlación positiva y significativa entre las variables objeto de estudio con una correlación de Rho de Spearman de $Rho=0,240$ y una significancia de 0,041 rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. El investigador concluyó que, la relación entre las variables es débil ya que se tienen que tener en cuenta diversos factores para que el rendimiento laboral sea más eficiente.

Quispe y Fernández (2021) cuyo objetivo es dar a conocer acerca de las implicancias de la implementación del trabajo a distancia y el impacto que tuvo a raíz de la pandemia por el COVID-19. La investigación es teórica descriptiva que consistió en recopilar información y clasificarla en base a 24 artículos científicos recopilados desde distintas plataformas de búsqueda. Como resultados se obtuvieron que en la implementación del teletrabajo las TIC no reemplazaron a las personas, sino que estas se constituyeron como una herramienta indispensable para el desarrollo de las tareas; por otro lado, las instituciones públicas registraron un incremento de 35% en su efectividad teniendo incidencia en su satisfacción laboral y en consecuencia mayor rendimiento.

Aguilar et al. (2021) tuvieron como variables de estudio el teletrabajo y desempeño laboral y ámbito de estudio personas que laboran en el Perú, así como su efecto en la satisfacción laboral, agotamiento laboral y balance de trabajo y vida. El diseño de la investigación es de tipo no experimental, de corte transversal, correlacional de enfoque cuantitativo, aplicándose un cuestionario a una muestra de 350 personal que teletrabajan. Los investigadores concluyeron el teletrabajo (en el caso sea obligatorio) afecta de manera negativa al desempeño laboral y manifiestan mayor agotamiento laboral; sin embargo, se debe considerar factores como la edad y la ubicación del colaborador.

De La Cruz (2021) estableció como objeto determinar la influencia del teletrabajo en el rendimiento laboral aplicado en la Gerencia Sub Regional Bagua,

la investigadora empleo una metodología de tipo básica descriptiva, de diseño no experimental, con una muestra de 66 colaboradores a quienes se les encuestó. Como resultado de la investigación se determinó que los trabajadores consideran que la modalidad de teletrabajo debe ser mejorada, esto se refleja en que el 41% de los encuestados están de acuerdo con que la Entidad no ofrece un servicio oportuno, el 42% se encuentran parcialmente de acuerdo que el teletrabajo ayude la solución de los problemas de sus usuarios, 41% están totalmente de acuerdo con que sus usuarios deben confiar en la Entidad y que el teletrabajo puede ser un medio para el fortalecimiento del servicio para su público objetivo, el 36% ha respondido que la Entidad se ha beneficiado con la reducción de gastos administrativos por la implementación del teletrabajo lo cual ha permitido gestionar la capacitación de sus colaboradores, el 44% está totalmente de acuerdo con que los colaboradores hacen buen uso de las herramientas tecnológicas proporcionadas por la Entidad. Finalmente, concluye que el teletrabajo influye positivamente en el rendimiento laboral ya que cuentan con las competencias necesarias y consideran que brindan un servicio de calidad.

Pacheco (2021) tuvo como objetivo general determinar la implicancia que tiene el teletrabajo en la productividad en los operadores turísticos en el territorio peruano, en un contexto de uso de los cambios organizacionales, el uso de los TIC. Esta investigación fue de tipo cuantitativa, aplicada, correlacional-causal, no experimental. Cuyo instrumento utilizado fue la encuesta aplicada a 37 operadores turísticos que fueron representados por sus gerentes de las áreas de turismo receptivo. Como principal resultado se mostró que existe una correlación de Pearson positiva moderada de 0,672 significativa positiva de 0,000 entre las variables de teletrabajo y productividad del trabajador. El estudio concluyó que los operadores turísticos demuestran una relación positiva significativa respecto a las dimensiones de cambio organizacional y TIC; asimismo, una menor significancia en relación a la dimensión de cambio organizacional y también se obtuvo una relación negativa entre la dimensión distancia física, por lo que se debe trabajar estas dimensiones con mayor empeño para que la variable de estudio teletrabajo impacte de manera positiva en la productividad del colaborador.

Quiñones (2020) pretendió evidenciar la relación existente y el impacto entre las variables teletrabajo y la productividad en el entorno del negocio aduanero en el Perú. La investigadora utilizó una metodología de investigación no experimental de enfoque cuantitativo, de corte transversal y de tipo descriptiva-correlacional; cuya muestra de tipo probabilístico aleatorio que fue conformada por 73 colaboradores, a quienes se aplicaron los instrumentos del formulario y un cuestionario con preguntas de escala Likert. Este estudio concluyó que existe una correlación de Pearson de 0,521 siendo esta positiva y significativa con una significancia de 0,000, lo que conlleva a que el teletrabajo está vinculada a la productividad pues esta puede ser factible porque es posible trabajar con entregables definidos con apoyo de las TIC.

Dentro del marco teórico del teletrabajo existen diversos autores y organismos quienes lo han definido y desarrollado ampliamente. Uno de los primeros autores en acuñar el término teletrabajo, fue Nilles (1988) en el año 1973, quien señaló que el teletrabajo fue diseñado para que la intensificación del uso de las tecnologías de información, la cual permitió que los trabajadores desarrollaran labores sin la presencia física en su centro de labores, reduciendo la dependencia del uso del transporte y el estrés de las horas punta en los tráficos. Esto no significa que los teletrabajadores trabajen parcialmente, sino trabajan el mismo tiempo que significaría un trabajo de tiempo completo.

De acuerdo con Garrett y Danziger (2007) señalaron que el teletrabajo es cuando los colaboradores de una organización hacen uso de las tecnologías de la información para realizar actividades laborales a distancia o desde un lugar distinto a la dirección del lugar de trabajo.

La OEFA (2019) definió al teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios que se desarrolla en las instituciones privadas y públicas, que se caracteriza por el uso de las tecnologías de información y comunicaciones, sin contar con la presencia física de los trabajadores al centro de labores.

En esa misma línea, Eurofound (2020) definió al teletrabajo al uso de las TIC como computadoras portátiles, teléfonos celulares, tabletas y otros. Ello con la finalidad de realizar labores fuera de las instalaciones de la empresa, es decir, el teletrabajo es la actividad llevada a cabo con ayuda de las TIC en un lugar distinto a lo establecido por la organización.

El teletrabajo tiene como característica principal que el desempeño realizado por el colaborador de manera subordinada, no debe asistir físicamente en su lugar de labores, sino mantiene un vínculo laboral con la empresa, por medio de las TIC, instrumentos mediante los cuales ejercen el control y la supervisión de las actividades (Ley N.º 30036, 2013).

Castillo (2016) describió las ventajas y desventajas que proporciona el teletrabajo tanto para los trabajadores, para las empresas y para el Estado y sociedad. Como ventajas para el trabajador, estos tienen flexibilidad laboral, en relación a la jornada laboral y su desplazamiento, dado a que realiza sus actividades desde casa. Permite mejorar la convivencia familiar y personal, ya que puede disponer de mayor tiempo por el ahorro en el traslado, disminuyendo el estrés laboral y mejorando su productividad. Pueden organizar su tiempo con la finalidad de mejorar sus capacidades por medio de la formación académica. Como desventajas para el trabajador, tienen un límite no muy claro y delgado para diferenciar el tiempo laboral con el familiar, en el caso que, el trabajador no sepa diferenciar sus horarios para cada actividad, podría perjudicar su productividad laboral o su entorno personal. Otra desventaja es que los costos realizados por las empresas para garantizar el desarrollo de las actividades son trasladados indirectamente a los teletrabajadores, debido que es un requisito contar con los medios necesarios para la realización del teletrabajo. Las ventajas para la empresa, son que obtienen mayor productividad de parte de sus colaboradores, disminuyen su costo en mantenimiento de infraestructuras y materiales de oficina, optimizando los recursos de la empresa. Disminuye el abstencionismo de sus trabajadores y sus tardanzas por la modalidad de trabajo. Las desventajas para la empresa, son que tienen un alto costo en la implementación del teletrabajo en cuanto a las TIC, software y otros medios necesarios. Así como establecer un nuevo método para

medir la productividad de los trabajadores. Las ventajas para el Estado y sociedad, es la inclusión de personas en vulnerabilidad en esta modalidad de trabajo. Disminución en la contaminación ambiental, disminución del tráfico. Asimismo, las desventajas para el Estado y sociedad, son un alto costo en la implementación de las TIC para el desarrollo del teletrabajo.

Jämsen et al. (2022) en su investigación basado en las percepciones de los colaboradores en relación a la comunicación relacional en el teletrabajo a tiempo completo en el sector público, obtuvo como resultado que se demuestra que la comunicación relacional es una definición muy importante que unifica las iniciativas de investigaciones que abordan diversos aspectos de este tema. Como resultado, obtuvieron que los colaboradores experimentaron el teletrabajo como un desafío para la comunicación relacional, sin embargo, también hay teletrabajadores que no encontraron inconvenientes para una comunicación relacional, debido a la cantidad de interacciones con sus compañeros por lo que les permitió una mejor gestión de la comunicación. En esa misma línea, Carillo et al. (2021) en su investigación sobre la adaptación al teletrabajo inducido a raíz de la epidemia, concluyó que la falta de contacto directo e interacciones personales informales entre los compañeros, así como también recibir la retroalimentación de parte de su superior jerárquico y con la institución en general, es uno de las principales barreras para el ajuste del teletrabajo.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es la planteada por Oksanen et al. (2021) relacionado a la crisis de COVID-19 y acerca de los factores estresantes digitales en el trabajo, donde demostró que el aumento del estrés en los teletrabajadores se debió al incremento del uso de las tecnologías y redes sociales para el trabajo; sin embargo, esto no ha resultado mayor problema para quienes estaban acostumbrados en el uso de las redes sociales en el trabajo antes de la pandemia, quienes se ajustaron rápidamente al teletrabajo. También, señala en su investigación que el uso de las redes sociales para la comunicación entre colegas supone una prueba a las habilidades de los teletrabajadores para establecer fronteras entre su vida laboral y familiar, esto debido que la vida privada puede verse interrumpida por reuniones de trabajo y en esa misma situación también las

reuniones de trabajo pueden verse afectadas por interrupciones por el ámbito de la vida personal del teletrabajador.

Por otro lado, de acuerdo con el autor Ton et al. (2022) en su investigación sobre el teletrabajo en tiempos del COVID-19 realizó un análisis en donde identificó a 6 tipos de teletrabajadores y sus características. El primero, es entusiasta y siempre, que representan el 31% esta caracterizado por contar con experiencia en el teletrabajo, incluso antes de la pandemia. Son más positivos y productivos con esta modalidad y esperan continuar con ello después de la pandemia. Segundo, el positivo y parcialmente, que representan el 21% tienen buena actitud y positiva, estos teletrabajadores desarrollaron sus actividades entre 2 a 5 días a la semana, se sienten más productivos por el ahorro en el tiempo por el transporte. Tercero, el neutral, nuevo y frecuente, que representan el 19%, son neutrales en relación al teletrabajo, después del confinamiento trabajan entre 2 a 3 días a la semana en esta modalidad, no tienen iniciativa en el trabajo, son menos optimistas que los anteriores y la mayoría tiene formación superior. Cuarto, es el autónomo, que representan el 12%, están conformes con su productividad, capacidad instalada y el apoyo por parte de sus empleadores, no obstante, tienen la concepción de no incrementar su producción debido a la limitación de desplazarse y el poco contacto con sus compañeros de trabajo. Quinto, el forzado y hecho, que representan el 8%, no les agrada realizar teletrabajo porque se sienten menos productivos, esperan regresar a la presencialidad después de la pandemia, valoran el contacto entre colegas. Por último, sexto, el indiferente y ocasional, que representan el 8%, tienen una actitud negativa hacia el teletrabajo, y lo referido con la productividad, traslado y felicidades que les brinda los empleadores. Sin embargo, tienen la intención de continuar con esta modalidad.

De acuerdo con Téllez (2010) señaló que para realizar el teletrabajo los colaboradores tienen que tener algunos requisitos que son indispensables, de manera enunciativa y no limitativa, siendo que el trabajador debe ser independiente y responsable, contar con una computadora con acceso a internet, disposición a las capacitaciones, deseos de progresar y ocupar puestos superiores dentro de la organización. Asimismo, el teletrabajador debe cumplir con un perfil que consiste

en tener la capacidad de organización sin control externo, automotivación, adaptabilidad, disciplina, autoorganización, determinación, planificación, destreza tecnológica y autoconfianza. En esta misma línea, Barbosa (2013) se formuló la siguiente interrogante ¿todos podemos teletrabajar?, las empresas y hasta las mismas personas que realizan el teletrabajo se enfocan en aspectos relacionados con el uso de las TIC, no obstante, es importante que el colaborador que aplique a este tipo de trabajo pueda establecer un espacio idóneo para el desarrollo de sus tareas ya que esto influirá en su rendimiento, asimismo, es indispensable tener en cuenta mantenerse capacitados en temas relacionados a su profesión y uso de TICS, también es necesario que el teletrabajador sea organizado a fin de que pueda determinar y ponderar el tiempo entre el trabajo y su vida personal.

Por otra parte, Athanasiadou y Theriou (2021) refirió que el teletrabajo ha creado una tensión entre los colaboradores que teletrabajan y los que no. Esto responde a que los teletrabajadores perciben que los que no han accedido al teletrabajo duden de su compromiso y su contribución a la organización, esto se debe a la falta de contacto cara a cara y la pérdida de confianza entre las personas que realizan ambas modalidades de trabajo.

Para la presente investigación hemos considerado diversas teorías que están relacionadas con el teletrabajo, al respecto, Vega y Flores (2014) describió la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, desarrollada en el año 1934, donde clasificó las motivaciones humanas, psicológicas y físicas según la incidencia en la conducta. De acuerdo con esta teoría, las necesidades de las personas se agrupan en 5 niveles tales como necesidades fisiológicas, que son las necesidades mínimas que toda persona debe cubrir como la alimentación, vestido, vivienda y descanso; necesidades de seguridad, necesidad de sentirse protegida de amenazas y peligros físicos, económicos o psicológicos; necesidades de afecto o pertenencia, que es la necesidad de pertenecer a cierto grupo social; necesidad de estima, hace referencia al deseo de la persona de sentirse respetada por los demás y también el de respetarse a sí misma; y de autorrealización; la cual lleva a la persona a utilizar todas sus potencialidades y habilidades, logrando ser creativa y maximizando todas sus capacidades.

Otra teoría relacionada con el teletrabajo es la teoría del comportamiento de “X” y “Y” de Douglas McGregor, desarrollada en el año 1960, la teoría X considerada como pragmática donde solo se enfoca en el cumplimiento de los objetivos y el estilo de administración es autocrático y rígido, debido a que las personas requieren de control ya que son esquivas a tener responsabilidades. Por otro lado, la teoría Y es participativa, ya que los colaboradores se esfuerzan por sí mismas y buscan tener nuevas responsabilidades, se automotivan y son más eficientes, lo que permite a la organización tener un estilo innovador, abierto y dinámico (Vega y Flores, 2014).

También, tenemos la teoría de la Motivación-Higiene desarrollada por Frederick Herzberg, en el año 1959, esta teoría parte desde la perspectiva que la persona tiene un doble sistema de necesidades, una de ellas es la de evitar el dolor o situaciones desagradables y la otra es la necesidad de crecer emocionalmente y de forma intelectual. Son cualitativamente diferentes, por ello se tiene dos tipos de factores, los cuales intervienen en la motivación en el momento en que las personas realizan su trabajo. Los factores de higiene son los que procuran mantener un ambiente laboral bueno, salarios acordes, relaciones sólidas y buenas de los colaboradores con sus superiores, entre otros. Por otra parte, los factores de motivación ofrecen a los trabajadores su realización personal, aumentar el grado de responsabilidad y brindarles más probabilidades de que progresen dentro de la organización (Vega y Flores, 2014).

Para el desarrollo de la variable teletrabajo, Medina (2022), desarrolló un instrumento para medir el teletrabajo sobre la base teórica de Jack M. Nilles, donde desarrolló cuatro dimensiones. En cuanto a la primera dimensión cultura organizacional, es caracterizada por la forma en la que interactúan los miembros de una organización, comparten valores, hábitos y costumbres, que tienen influencia en el comportamiento de sus colaboradores. En cuanto a la segunda dimensión herramientas tecnológicas, se refiere al uso de las infraestructuras y recursos tales como las computadoras, el acceso a internet, las plataformas digitales, entre otros, para el desarrollo óptimos de actividades. En cuanto a la

tercera dimensión optimización de procesos, que conlleva al mejoramiento de los procesos y procedimientos de una institución con el apoyo de nuevas tecnologías para mejorar las actividades claves de la empresa. En cuanto a la cuarta dimensión capacitación, se refiere al desarrollo de diversos programas a fin de potencializar las habilidades de los trabajadores en aspectos técnicos y operativos a fin de desarrollar de la mejor manera los trabajos para los que fueron materia de contratación.

Por otra parte, en relación al rendimiento laboral existen diversos autores quienes lo han definido ampliamente, al respecto, Gabini (2016) definió al rendimiento laboral como el conjunto de conductas que son un factor clave para el cumplimiento de los objetivos y metas de una organización en la que el trabajador desarrolla sus actividades, y como consecuencia del rendimiento laboral se obtiene una buena productividad y eficacia en el trabajo.

Motowidlo (2003) señaló que el rendimiento laboral es concebido como los aportes de los colaboradores que las organizaciones esperan, dentro de un periodo de tiempo, estos aportes pueden ser positivos o negativos en representación de su buen o mal rendimiento.

Bieńkowska et al. (2022) desarrollaron una estrategia en gestión de recursos humanos orientadas al teletrabajo y rendimiento laboral que se encuentran relacionadas a las actitudes de los colaboradores en tiempos de COVID-19, orientado a mantener un desempeño laboral óptimo para la organización. Esta estrategia divide 2 grupos, siendo la primera enfocada en mantener la satisfacción y bienestar de los colaboradores cuidando su salud y seguridad por las nuevas condiciones laborales con el teletrabajo. En el caso del segundo grupo permiten ahorrar recursos a la organización al evitar la rotación de personal y reducir el costo en la formación y desarrollo por la virtualidad. Con esta estrategia se logra generar que los colaboradores sientan más a gustos con la nueva realidad ya que sienten que la organización se preocupa por su salud y seguridad creando confianza en su empleador, influyendo directamente en su rendimiento laboral.

Según Longo (2005) describió que existen unos errores frecuentes en la hora de evaluar el rendimiento laboral de los colaboradores, estos errores aparecen en todo tipo de organizaciones y países, como por ejemplo al momento de determinar el objeto de la evaluación que no siempre se encuentra alineado con las prioridades de las organizaciones, pues la alta dirección no se involucra en su elaboración debido a que considera que es una herramienta especializada del Área de Recursos Humanos; otro error que se advierte, es en las autoridades y/o directivos encargados de la evaluación en las que recae el papel de evaluador, ya que consideran una carga burocrática más que influye en el desmedro de la productividad de su oficina; también los directivos rehúyen de los conflictos que podría ocasionar una evaluación del desempeño negativa de sus colaboradores por lo que tienen una tendencia a proporcionar puntajes promedios a sus evaluados.

La importancia de evaluar el rendimiento laboral de los colaboradores de una organización nos permite obtener una retroalimentación con los resultados obtenidos, estos pueden ser positivos tanto para la organización, colaboradores y supervisores y/o evaluadores. En el caso de la organización, permite motivar y encauzar a los colaboradores hacia las metas y objetivos de esta, provee información a la alta dirección sobre las actividades de sus colaboradores, ayuda a corregir deficiencias en las tareas y facilita una comunicación eficaz entre el colaborador y subordinado para el fortalecimiento de sus capacidades por medio de la capacitación. Para los colaboradores, les permite dar a conocer sus aspiraciones y deseos individuales por medio de la retroalimentación, conocer el nivel de su desempeño permitiéndole mejorar con cada evaluación. Finalmente, para los evaluadores les permite identificar errores en los diseños de los puestos, realizar una mejor reubicación de los colaboradores por su competencia, ayuda a una comunicación más horizontal entre jefe y subordinado mejorando su rendimiento por medio de la retroalimentación (García et al., 2020).

Asimismo, para la variable rendimiento laboral hemos considerado diversas teorías relacionadas, al respecto, Costales (2009) describió el modelo teórico de Campbell como la teoría del rendimiento, quien reenfoca su investigación profundizando el rendimiento laboral individual y su grado de contribución del

colaborador hacia la organización, siendo uno de los pilares teóricos para la medición del rendimiento laboral, asimismo, este modelo determinó los factores generales proponiendo la siguiente taxonomía: Dominio de tareas específicas, siendo la habilidad y/o destreza técnica para la ejecución de sus actividades; dominio de tareas relacionada, como la habilidad para desarrollar actividades secundarias o dispuestas por su superior jerárquico; habilidad en comunicación oral y escrita, que se refiera a la habilidad para una comunicación asertiva a través de los medios disponibles; demostración de esfuerzo, que es la habilidad para cumplir con las actividades asignadas por su superior pese a obstáculos que se presentan; mantenimiento de la disciplina personal, se refiere a cumplir con la normatividad vigente y políticas institucionales; trabajo en equipo, que hace referencia a trabajar en conjunto para cumplir con las metas organizacionales; supervisión-Liderazgo, como monitorear y hacer el seguimiento de los colaboradores bajo su supervisión para cumplir con las actividades programadas; y administración-Gestión, que se relaciona en poner metas y objetivos, asignar los recursos para la realización de las actividades y salvaguardar sus intereses.

Asimismo, Costales (2009), abarcó la teoría del rendimiento contextual, desarrollada por Borman y Motowidlo, basada en que el ambiente laboral es un factor importante que incide sobre el rendimiento de los colaboradores. En ese sentido, esta teoría integra el contexto social al constructo del desempeño, dividiendo en dos tipos de rendimiento; en la tarea y en el contexto. El primero se refiere a la ejecución de las tareas formales del cargo y aspectos técnicos, mientras el segundo se refiere a la promoción de un ambiente laboral idóneo que genere bienestar interpersonal que favorezca la productividad laboral (Borman et al., 1997).

En esa línea, la teoría sobre los comportamientos contraproducentes fue desarrollados por diversos teóricos, siendo uno de ellos Robinson y Bennett, en el año 1995, quienes lo definieron como comportamientos antisociales realizados por los trabajadores en su centro laboral, siendo estos perjudiciales para la organización. Mas adelante, Sackett y DeVore, en el año 2001, los llamaron como comportamientos desviados y los expusieron que estas conductas son intencionales y son contrarias a los intereses legítimos de una organización

(Vaamonde et al., 2012). Finalmente, Rotundo y Sackett (2002) introdujeron el término comportamiento contraproducente que hace referencia a todas las conductas voluntarias que transgreden importantes normas de la organización y que amenazan su bienestar o el de sus colaboradores.

Gabini (2016) en su libro señaló que las dimensiones basadas sobre las teorías de rendimiento, rendimiento contextual y comportamientos contraproducentes, que nos ayudarán a medir el rendimiento laboral. La primera dimensión, se tiene el rendimiento en la tarea, en este aspecto se refiere a las competencias técnicas necesarias del trabajador para el cumplimiento de las tareas, es decir que, el trabajador cumple con las tareas encomendadas. Como segunda dimensión, tenemos el rendimiento en el contexto, en este aspecto señala que existen actividades en las cuales no son tomados en cuenta en la realización de una tarea, es decir, se trata de la cooperación con sus compañeros que finalmente beneficia a la organización. Como tercera dimensión, se tiene los comportamientos laborales contraproducentes, en este aspecto se debe evaluar las actitudes de los trabajadores que pueden generar un ambiente negativo, tales como comportamientos antisociales que transgreden las normas de la organización.

III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

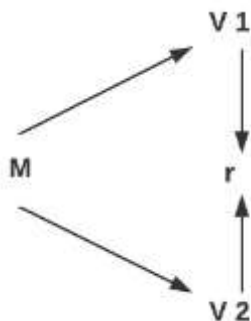
3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica, porque está basada en conocimiento teórico y busca crear nuevos conocimientos, dicho en otras palabras, tiene como principal interés profundizar el conocimiento de la realidad (Gomero y Moreno, 1997).

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, debido a que se utilizaron encuestas para recopilar información y luego procesarlas en diversos sistemas como el SPSS, para probar una hipótesis sobre el análisis estadístico (Hernández et al., 2014).

Tuvo un diseño no experimental de corte transversal, debido a que los datos serán tomados en un solo momento y no se manipularán ninguna de las variables de estudio, sino, se observarán los fenómenos en su contexto natural para posteriormente realizar un análisis de estos. Asimismo, es de nivel correlacional, debido a que se realizará el análisis de dos o más variables (Hernández et al., 2014). En esa misma línea, Curtis et al. (2003), sostuvo que una investigación es correlacional cuando tiene la finalidad de medir el grado de asociación entre las variables a fin de dilucidar si estas se encuentran relacionadas entre sí, y para realizar un pronóstico de eventos a partir de los datos obtenidos en los instrumentos y conocimientos previos actuales.

Diagrama del diseño correlacional



M = Representa la muestra servidores de la sede central del INPE

V 1 = Representa al Teletrabajo

V 2 = Representa el rendimiento laboral

r = Representa la relación

3.2. Variable y operativización

Variable 1: Teletrabajo

Definición conceptual

Nilles (1988) definió al teletrabajo como una modalidad laboral que se efectúa desde el domicilio del trabajador con ayuda de las herramientas tecnológicas y de comunicaciones de forma remota, no incluyendo su desplazamiento al centro de trabajo, cumpliendo con las metas institucionales y haciendo que su aplicación sea sostenible.

Definición operacional

La variable teletrabajo está compuesto por cuatro dimensiones: cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos, capacitación, sobre las cuales se plantearon las preguntas en el instrumento, en este caso un cuestionario con una escala de medición ordinal.

Variable 2: Rendimiento laboral

Definición conceptual

Gabini (2016) definió al rendimiento laboral como el conjunto de conductas que conllevan al cumplimiento de las metas de una organización en la que el trabajador desarrolla sus actividades, y como consecuencia del rendimiento laboral se obtiene una buena productividad y eficacia en el trabajo.

Definición operacional

La variable rendimiento laboral está compuesto por tres dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos laborales contraproducentes, sobre las cuales se plantearon las preguntas en el instrumento, en este caso un cuestionario con una escala de medición ordinal.

3.3. Población y muestra

La población comprendió a todos los servidores adscritos sede central del Instituto Nacional Penitenciario, que son un total 159 personas que realizaron teletrabajo. La ubicación geográfica de dicha entidad se encuentra ubicado en Jr. Carabaya 456, Cercado de Lima - Perú.

La muestra considerada para el presente estudio es probabilística, conformada por 113 servidores, pertenecientes a las diversas áreas quienes realizan teletrabajo, cumpliendo con el perfil requerido para el estudio. Se precisa que, se debe tomar una muestra probabilística ya que es esencial para nuestro alcance de investigación que es correlacional (Hernández et al., 2014).

$$n = \frac{Z^2(p.q)N}{e^2(N-1) + Z^2(p.q)}$$

N = 159

p = 95%

q = 5%

Nivel de confianza = 0.95

Error = 5%

$$n = \frac{196^2*(0.95*0.05)*297}{0.05^2*(297-1) + 196^2*(0.95*0.05)} = 113$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección

Se empleó la técnica de la encuesta por medio de dos cuestionarios de tipo Likert contenidas con preguntas cerradas, al respecto McColl et al. (2001) señalaron que los cuestionarios son empleados con frecuencia para recopilar datos cuantitativos de fuentes primarias con el objetivo de recopilar datos que sean válidos, imparciales y fiables de una determinada muestra que sea representativa de los encuestados.

La escala es de tipo ordinal debido a que nos permite establecer un orden jerárquico (Arispe et al., 2020).

Para esta investigación se tomaron en cuenta dos instrumentos validados que fueron adecuados para la presente investigación, las cuales fueron sometidas al juicio de expertos y al Alpha de Cronbach, siendo que para la variable teletrabajo se utilizará un cuestionario del autor Medina (2022) y para la variable rendimiento laboral del autor Gabini (2016). Los instrumentos fueron aplicados mediante la plataforma *Google Forms*, el cual nos permitió aprovechar las TIC y ser más eficientes en el procesamiento de la información. Asimismo, para la aplicación de los cuestionarios se solicitó la aprobación de las autoridades correspondientes de la Entidad.

3.5. Procedimiento

La metodología empleada en esta investigación se basó en la revisión sistemática de información relacionada a nuestras variables, sobre la base de los problemas y objetivos planteados y para establecer las hipótesis de investigación. Asimismo, los datos fueron obtenidos de los cuestionarios de escala de Likert, ya que se pretende delimitar las respuestas para facilitar el procesamiento de los datos para una mejor medición (Hernández et al., 2014). De esta manera los encuestados emitieron su opinión o percepción de acuerdo con las escalas establecidas.

Una vez obtenida toda la información, esta fue tabulada en una hoja de cálculo Excel, para después realizar el análisis con el software estadístico SPSS Versión 26, para obtener los resultados y posteriormente llegar a conclusiones y recomendaciones. En relación al software SPSS, es un paquete estadístico diseñado para realizar una amplia gama de procedimientos estadísticos que permiten obtener respuestas consistentemente correctas, mediante el cual nos permitirá analizar sobre la asociación o grado de intensidad entre las variables de estudio (Cronk, 2016).

3.6. Método de análisis de datos

Para el presente estudio se empleó a la estadística descriptiva, para definir la distribución de la muestra y sus datos para su análisis que serán representadas en gráficos (Aroca et al., 2009).

Para efectos de validar la consistencia y pertinencia de los instrumentos utilizados para medir las variables de teletrabajo y el rendimiento laboral empleamos el Alpha de Cronbach, que permitió evaluar la magnitud de la relación de los ítems que conforman el instrumento, debiendo ser el resultado superior a 0,70 el valor mínimo aceptable (Oviedo & Campo, 2005). Asimismo, determinaremos la correlación por medio del coeficiente de correlación de Rho de Spearman (Ver Tabla 14 en anexos), a partir de los datos obtenidos de los instrumentos de las variables teletrabajo y rendimiento laboral, siendo una prueba estadística para el análisis de nuestras variables objeto de estudio (Hernández et al., 2014).

Tabla 1.

Alpha de Cronbach variable teletrabajo y rendimiento laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,863 | 35 |

Fuente: SPSS elaboración propia.

Interpretación: El resultado obtenido de la aplicación del coeficiente de Alpha de Cronbach a los instrumentos de teletrabajo y rendimiento laboral fue de 0,863. Al respecto, Oviedo y campo (2005) interpretaron que un resultado dentro del rango 0.70- 0.90, es aceptable. En ese sentido, el instrumento empleado en la presente investigación es confiable para su aplicación.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó con respeto y apego al código ético de la Universidad Cesar Vallejo, respetando los principios, la política anti plagio y los derechos de autor. De igual modo, con respeto a la autonomía de los participantes, integridad humana, justicia y libertad. La metodología empleada en el presente estudio tiene la competencia profesional y científica, por la calidad de la información y rigurosidad de la búsqueda de información presentada a lo largo de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 2.

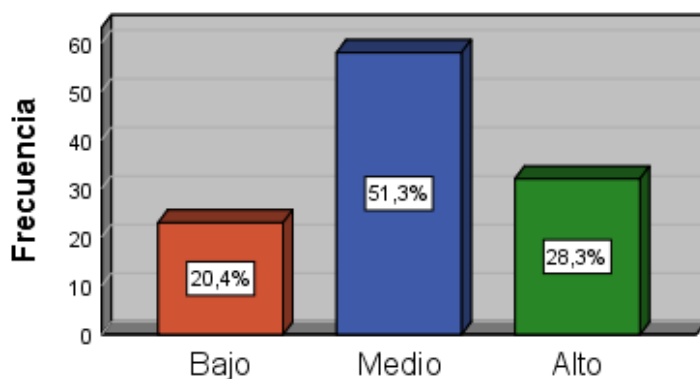
Frecuencia de la variable teletrabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 23 | 20,4 |
| | Medio | 58 | 51,3 |
| | Alto | 32 | 28,3 |
| | Total | 113 | 100,0 |

Fuente: SPSS elaboración propia.

Figura 1.

Teletrabajo



Fuente: SPSS elaboración propia.

Interpretación: Como resultados del análisis descriptivo presentados de la variable teletrabajo en la tabla 2 y figura 1, podemos advertir que, del total de la muestra de 113 de los encuestados, el 20,4% respondió que el nivel es bajo, el 51,3% que el nivel es medio, y el 28,3% que el nivel es alto. De estos datos, se puede advertir que el nivel predominante es el medio ya que representa más que el 50%, lo que significa que aún que el trabajo no se ha priorizado como modalidad de trabajo en la Entidad.

Tabla 3.

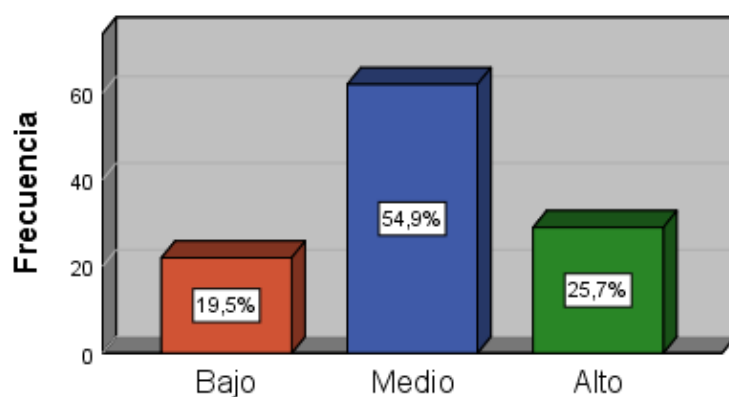
Frecuencia de la variable rendimiento laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 22 | 19,5 |
| | Medio | 62 | 54,9 |
| | Alto | 29 | 25,7 |
| | Total | 113 | 100,0 |

Fuente: SPSS elaboración propia.

Figura 2.

Rendimiento laboral



Fuente: SPSS elaboración propia.

Interpretación: Como resultados del análisis descriptivo presentados de la variable rendimiento laboral en la tabla 3 y figura 2, podemos advertir que, del total de la muestra de 113 de los encuestados, el 19,5% respondió que el nivel es bajo, el 54,9% que el nivel es medio, y el 25,7% que el nivel es alto. De estos datos, se puede advertir que entre el nivel medio y alto representan un 80,5%, lo que significa que los colaboradores consideran que tienen un buen rendimiento laboral y que tienen los conocimientos técnicos para desarrollar esta modalidad de trabajo, no obstante, tampoco es un factor determinante para el rendimiento laboral.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 4.

Correlación entre teletrabajo y rendimiento laboral

| | | Teletrabajo | Rendimiento laboral |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Teletrabajo | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 113 |
| | Rendimiento laboral | Coefficiente de correlación | ,748** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 113 |

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

Fuente: SPSS elaboración propia.

H₀= No existe una relación positiva y significativa entre el teletrabajo y el rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.

H₁= Existe una relación positiva y significativa entre el teletrabajo y el rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.

Interpretación: Conforme a los datos obtenidos para la variable teletrabajo y rendimiento laboral, se tiene un “p” valor de $0,000 < 0,01$, lo que nos conlleva a rechazar la hipótesis nula (H₀) y aceptar la hipótesis alterna (H₁). Además, el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,748. Al respecto, Hernández et al. (2014) señaló que al encontrarse dentro del rango 0,7 a 0,89, significa que tiene una correlación directa positiva alta. Dicho esto, se puede inferir que existe una relación directa positiva alta y significativa entre las variables de teletrabajo y rendimiento laboral, dicho en otras palabras, en cuanto la institución amplíe y/o intensifique el teletrabajo como modalidad de trabajo y otorgue las herramientas que permitan realizar un trabajo eficiente, así como, mejorar las capacitaciones, el rendimiento laboral de los colaboradores mejorará en la misma medida, esto permitirá mejorar los resultados en el cumplimiento de las metas institucionales.

Tabla 5.***Correlación entre cultura organizacional y rendimiento laboral***

| | | | Cultura organizacional | Rendimiento laboral |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Cultura organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,654** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 113 | 113 |
| | Rendimiento laboral | Coeficiente de correlación | ,654** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 113 | 113 |

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

Fuente: SPSS elaboración propia.

H_0 = No existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.

H_1 = Existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.

Interpretación: Conforme a los datos obtenidos para la dimensión cultura organizacional y la variable rendimiento laboral, se tiene un “p” valor de $0,000 < 0,01$, lo que nos conlleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1). Además, el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,654. Al respecto, Hernández et al. (2014) señaló que al encontrarse dentro del rango 0,4 a 0,69, significa que tiene una correlación directa positiva moderada. Dicho esto, se puede inferir que existe una relación directa positiva moderada y significativa entre la dimensión cultura organizacional y la variable rendimiento laboral, lo que significa que en cuanto la institución establezca mejores lazos con sus colaboradores de manera que se sientan identificados con sus valores y comprometidos con sus metas, el rendimiento laboral mejorará en la misma medida, y de esta manera mantener al personal motivado ante cualquier cambio organizacional que establezca la institución.

Tabla 6.

Correlación entre herramientas tecnológicas y rendimiento laboral

| | | Herramientas tecnológicas | Rendimiento laboral |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Herramientas tecnológicas | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,363** |
| | | N | 113 |
| | Rendimiento laboral | Coeficiente de correlación | ,363** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 113 |

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

Fuente: SPSS elaboración propia.

H₀= No existe una relación positiva y significativa entre las herramientas tecnológicas y el rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.

H₁= Existe una relación positiva y significativa entre las herramientas tecnológicas y el rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.

Interpretación: Conforme a los datos obtenidos para la dimensión herramientas tecnológicas y la variable rendimiento laboral, se tiene un “p” valor de 0,000<0,01, lo que nos conlleva a rechazar la hipótesis nula (H₀) y aceptar la hipótesis alterna (H₁). Además, el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,363. Al respecto, Hernández et al. (2014) señaló que al encontrarse dentro del rango 0,2 a 0,39, significa que tiene una correlación directa positiva baja. Dicho esto, se puede inferir que existe una relación directa positiva baja y significativa entre la dimensión herramientas tecnológicas y la variable rendimiento laboral, lo que significa que en cuanto la institución proporcione equipos computacionales, internet de alta velocidad para el personal que realice teletrabajo, el rendimiento laboral incrementará de manera proporcional, mejorando las condiciones laborales de los colaboradores.

Tabla 7.

Correlación entre optimización de procesos y rendimiento laboral

| | | | Optimización de procesos | Rendimiento laboral |
|-----------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Optimización de procesos | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,523** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 113 | 113 |
| | Rendimiento laboral | Coeficiente de correlación | ,523** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 113 | 113 |

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

Fuente: SPSS elaboración propia.

H₀= No existe una relación positiva y significativa entre la optimización de procesos y el rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.

H₁= Existe una relación positiva y significativa entre la optimización de procesos y el rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.

Interpretación: Conforme a los datos obtenidos para la dimensión optimización de procesos y la variable rendimiento laboral, se tiene un “p” valor de 0,000<0,01, lo que nos conlleva a rechazar la hipótesis nula (H₀) y aceptar la hipótesis alterna (H₁). Además, el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,523. Al respecto, Hernández et al. (2014) señaló que al encontrarse dentro del rango 0,4 a 0,69, significa que tiene una correlación directa positiva moderada. Dicho esto, se puede inferir que existe una relación directa positiva moderada y significativa entre la dimensión optimización de procesos y la variable rendimiento laboral, lo que significa que en cuanto la institución fortalezca su normativa interna y mejore sus documentos de gestión que feliciten del desarrollo de las tareas y establezca un mecanismo de control y evaluación para los colaboradores que realicen teletrabajo, mejorará el rendimiento laboral de sus colaboradores en la misma medida, y esto conllevará a que realicen sus tareas con más eficacia.

Tabla 8.

Correlación entre capacitación y rendimiento laboral

| | | Capacitación | Rendimiento laboral |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Capacitación | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 113 |
| | Rendimiento laboral | Coefficiente de correlación | ,557** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 113 |

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

Fuente: SPSS elaboración propia.

H₀= No existe una relación positiva y significativa entre la capacitación y el rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.

H₁= Existe una relación positiva y significativa entre la capacitación y el rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.

Interpretación: Conforme a los datos obtenidos para la dimensión optimización de procesos y la variable rendimiento laboral, se tiene un “p” valor de 0,000 < 0,01, lo que nos conlleva a rechazar la hipótesis nula (H₀) y aceptar la hipótesis alterna (H₁). Además, el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,557. Al respecto, Hernández et al. (2014) señala que al encontrarse dentro del rango 0,4 a 0,69, significa que tiene una correlación directa positiva moderada. Dicho esto, se puede inferir que existe una relación directa positiva moderada y significativa entre la dimensión capacitación y la variable rendimiento laboral, lo que significa que en cuanto la institución establezca un plan de capacitaciones que mejore las habilidades blandas y técnicas de los teletrabajadores, teniendo en consideración las necesidades de las oficinas, logrará mejorar su rendimiento laboral, proporcionalmente.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo, presentaremos los resultados del análisis descriptivo e inferencial, los cuales confrontaremos con las investigaciones previas y teorías relacionadas al ámbito del estudio.

En primer lugar, en relación a la hipótesis general de la investigación se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1), por lo cual, se determinó que existe una relación directa positiva alta y significativa entre el teletrabajo y rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021, con una "p" valor de $0,000 < 0,01$, y un coeficiente de Rho de Spearman de 0,748. Este resultado conlleva a que en cuanto la institución mejore las condiciones del teletrabajo como modalidad de trabajo, el rendimiento laboral mejorará notablemente. Asimismo, del análisis descriptivo se obtuvo como resultado de la muestra de 113 de los encuestados, el 20,4% respondió que el nivel es bajo, el 51,3% que el nivel es medio, y el 28,3% que el nivel es alto, lo que permite inferir el 20,4 y 51,3% de los encuestados respondieron que el teletrabajo es bajo y medio, respectivamente, debido a que no se ha priorizado el teletrabajo, pero tampoco es un factor determinante para el rendimiento laboral.

Estos hallazgos coinciden con la investigación de Guayasamin (2021) quien analizó la aplicación del teletrabajo y su incidencia en la productividad, obteniendo correlación del Rho de Spearman de 0,851 y un "p" valor de 0,000, concluyendo que la aplicación del teletrabajo es una alternativa favorable la organización, siempre y cuando se realice una evaluación de la productividad laboral, y se debe de garantizar la implementación de las TICS para obtener mejores resultados. Otra investigación que guarda relación fue realizada por Ramos et al. (2020) donde realizó un análisis de las características de la modalidad teletrabajo y el impacto que tiene desde la percepción de la productividad en el contexto de pandemia por COVID-19. En dicha investigación se concluyó que, la percepción de los entrevistados en cuanto a la productividad señala que este se ha mantenido estable y a veces ha incrementado, en la modalidad de teletrabajo.

Por otra parte, una investigación que si bien coincide que las variables trabajo remoto y rendimiento laboral están correlacionadas, esta es muy baja, al respecto, Cabrera (2022) rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna, determinando que hay una relación positiva y débil entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral en los colaboradores de FONDEPES, con un “p” valor de $0,041 < 0,05$, con un Rho de Spearman de 0,240, con estos datos concluyó que existen otros aspectos importantes que permiten mejorar el rendimiento laboral. También Tapasco y Giraldo (2021) en su investigación sobre el teletrabajo y sus beneficios, así como las dificultades para su implementación y su asociación entre los directivos y la disposición para la adopción del trabajo a distancia, concluyó que existe una dificultad entre los directivos para aceptar el concepto de teletrabajo y esto se debe a que desconocen la normativa vigente sobre el teletrabajo y al poco control que puedan ejercer hacia sus teletrabajadores.

En segundo lugar, en cuanto a la HE1 de la investigación, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1), por lo cual, se determinó que existe relación directa positiva baja y significativa entre la cultura organizacional y rendimiento laboral, con un “p” valor de $0,000 < 0,01$, y un coeficiente de Rho de Spearman es de 0,654. Con este hallazgo se puede dilucidar que en cuanto la institución establezca mejores lazos con sus colaboradores y logre que estos se identifiquen con sus valores y principio, logrará mejores resultados y de manera más eficiente. Además, del análisis descriptivo se obtuvo que del total de encuestados de los encuestados el 19,5% respondió que el nivel es bajo, el 54,9% que el nivel es medio, y el 25,7% que el nivel es alto. Con estos datos se observó que la institución se preocupa por desarrollar una cultura organizacional fuerte y los colaboradores conocen la misión y metas institucionales y trabajan para alcanzarlos.

Una investigación que se asemeja a la nuestra, es del autor De La Cruz (2021) quien pretendía determinar la influencia del teletrabajo en el rendimiento laboral aplicado en la Gerencia Sub Regional Bagua, la investigadora obtuvo como resultado que el 41% de los trabajadores encuestados están de acuerdo con que

la Entidad no ofrece un servicio oportuno, en otro punto, el 41% están totalmente de acuerdo con que sus usuarios deben confiar en la Entidad. Finalmente, concluyó que el teletrabajador se beneficia debido a que se desarrolla en un ambiente acogedor, aumentando su motivación y productividad.

Por otro lado, Pacheco (2021) cuyo objetivo fue determinar la implicancia que tiene el teletrabajo en la productividad, en un contexto de uso de los cambios organizacionales y el uso de los TIC, obtuvo como resultado una correlación de Pearson de 0,672 y una significancia de 0,000 siendo una correlación positiva moderada significativa. El estudio concluyó la dimensión de cambio organizacional y la productividad tuvo una menor significancia. Asimismo, señaló que los encuestados afirmaron que resulta necesario realizar un cambio en los procedimientos para implementar el trabajo a distancia, y la percepción hacia una estructura organizacional horizontal no fue muy aceptable, ya que, probablemente consideran que ceder el control conllevaría a crear un estado de anarquía en la organización.

En tercer lugar, respecto a la HE2 de la investigación, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1), por lo cual, se determinó que existe relación directa positiva baja y significativa entre las herramientas tecnológicas y rendimiento laboral, con un "p" valor de $0,000 < 0,01$, y un coeficiente de Rho de Spearman es de 0,363. Este significa que al brindar mejores herramientas tecnológicas para el desarrollo de las actividades ayuda de manera positiva en el rendimiento laboral. De igual modo, del análisis descriptivo se obtuvo de los encuestados el 31,9% respondió que el nivel es bajo, el 36,3% que el nivel es medio, y el 31,9% que el nivel es alto. Con estos resultados podemos resaltar que el 31,9% considera un nivel alto, siendo que la Entidad les brinda el acceso a plataformas que facilitan sus labores.

Estos resultados son similares a los de Guayasamin (2021) analizando la aplicación del teletrabajo y su incidencia en la productividad de los colaboradores de la Cooperativa Oscus, obteniendo un nivel de significancia de $0,000 < 0,01$, y una correlación del Rho de Spearman de 0,851. En su análisis descriptivo señala que

el 76% considera favorable el trabajo en casa por lo que la institución debe brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de las actividades y el 48.77% señaló que la institución brindó las herramientas idóneas para el desarrollo de sus funciones. Asimismo, el investigador concluyó que la aplicación del teletrabajo como nueva modalidad laboral es una alternativa favorable para los colaboradores de la institución, no obstante, se deben tomar medidas para evaluar la productividad laboral, y garantizarse la implementación de las TICS para obtener mejores resultados relacionados a la productividad laboral. En ese mismo contexto, Ramos et al. (2020) analizó las características de la modalidad teletrabajo y el impacto que tiene desde la percepción de la productividad en el contexto de pandemia por COVID-19. Los investigadores concluyeron que el teletrabajo tiene un impacto positivo sobre la productividad, no obstante, esto tiene una correspondencia entre las herramientas tecnológicas y las condiciones que les brindan la organización para el desarrollo de sus actividades.

En cuarto lugar, en relación a la HE3 de la investigación, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1), por lo cual, se determinó que existe relación directa positiva moderada y significativa entre la optimización de procesos y rendimiento laboral, con un “p” valor de $0,000 < 0,01$, y un coeficiente de Rho de Spearman es de 0,523. Este se refiere a que en cuanto la institución fortalezca su normativa interna y mejore sus documentos de gestión, lograrán optimizar el desarrollo de las tareas y también es necesario establecer un mecanismo de control y evaluación para los colaboradores que realicen teletrabajo, para determinar un punto de referencia en el rendimiento laboral de sus colaboradores. Del análisis descriptivo se obtuvo de los encuestados que el 18,6% respondió que el nivel es bajo, el 43,4% que el nivel es medio, y el 38,1% que el nivel es alto. Como resultado se puede inferir que el 38,1% de los encuestados consideran que cuentan con las normativas internas que le permiten optimizar sus procesos y que estos permiten agilizar sus actividades diarias, sin embargo, también hay un 18,6% que opinó que el nivel es bajo, por ello se debe enfocar en fortalecer la comunicación entre los servidores y funcionarios para mejorar los procedimientos en beneficios de la institución.

De forma similar, Tapasco y Giraldo (2021) recopiló información relacionada al teletrabajo y, sus beneficios y dificultades, para su implementación. Como resultado señaló que el 56.7 de las empresas cuenta con un Software para monitorear al personal, el 13.9% de las empresas hace participe a los trabajadores sobre la toma de decisiones, y el 73% lo promueve ocasionalmente, el 79.8% cuenta con una supervisión y el 34.5% de los directivos desconocen el termino de teletrabajo. Esta investigación concluyó que existe una dificultad para aceptar el concepto de teletrabajo entre los directivos y esto corresponde a que desconocen la normativa vigente sobre teletrabajo y al miedo al cambio, al poco control que puedan ejercer a los teletrabajadores. De igual forma, coincide el estudio de Loja (2021) en su investigación relacionado a los puestos que tiene una mejor adaptación al teletrabajo, debido a la pandemia obtuvo que el 50% considera que no existe supervisión por parte de sus superiores y el 62% señala que el teletrabajo en pandemia está relacionado con la planificación, gestión y el control de sus propias actividades, concluyendo, entre otras cosas, que esta crisis sanitaria develo todas las falencias de las organizaciones, y realizar una adecuada planificación, organización y control son elementos indispensables para establecer responsabilidades que pueda establecer la institución.

Por otra parte, en el proceso de adaptación del teletrabajo como una modalidad de trabajo se tuvo que intensificar el uso de las TIC, uno de factores más olvidados en el sector público, en esa línea, otra investigación que hace énfasis en las herramientas tecnológicas es la de Quispe y Fernández (2021) quienes dan a conocer acerca de las implicancias de la implementación del trabajo a distancia y el impacto que tuvo a raíz de la COVID-19. Los investigadores concluyeron que en la implementación del teletrabajo las TIC no reemplazaron a las personas, sino que estas se constituyeron como una herramienta imprescindible al momento de desarrollar las tareas; por otro lado, las instituciones públicas no estaban implementados en el sector público por falta de digitalización de sus procesos y por la falta de conocimientos técnicos de los colaboradores sobre las TIC, por ello, fue un gran reto para las entidades públicas la implementación del teletrabajo a raíz de la pandemia a cauda del COVID-19.

En último lugar, acerca de la HE4 de la investigación, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1), por lo cual, se determinó que existe relación directa positiva moderada y significativa entre la capacitación y rendimiento laboral, con un “p” valor de $0,000 < 0,01$, y un coeficiente de Rho de Spearman es de 0,557. Con esto quiere decir a que la institución debe establecer un plan de capacitación que mejore las habilidades blandas y técnicas de los teletrabajadores, considerando las necesidades de las oficinas. Al mismo tiempo, del análisis descriptivo de obtuvo de los encuestados que el 33,6% respondió que el nivel es bajo, el 52,2% que el nivel es medio, y el 14,2% que el nivel es alto. Con estos datos podemos señalar que el 14,2% respondió que la capacitación es alta, esto es debido a que el teletrabajador reconoce la preocupación de la institución por su formación, no obstante, también existe un 33,6 y 52,2% de los encuestados tiene una percepción baja y media acerca de la capacitación, lo que se debe mejorar sobre la base de las necesidades de las áreas.

En esa línea, una investigación que guarda relación es la de Feregrino (2021) en su investigación estudió el teletrabajo y la flexibilidad laboral en los colaboradores del Sector Cultura en la ciudad de México, describiendo que a raíz de la pandemia el personal no contaba con las habilidades ni capacitación necesaria para realizar trabajo a distancia, dándole realce a este aspecto. Asimismo, Tapasco y Giraldo (2021) en sus resultados subrayo que el 41.8% de las organizaciones capacita al personal para realizar trabajo a distancia, de esta manera, a través de cursos de capacitación se ha logrado fortalecer las competencias tecnológicas de los teletrabajadores. Asimismo, en dicha línea Quiñones (2020) estudió la relación existente y el impacto entre las variables teletrabajo y la productividad, determinando una correlación de Pearson de 0,521 con una significancia de 0,000 siendo esta positiva y significativa, lo que conlleva a que los teletrabajadores son más productivos siempre y cuando la organización brinde la capacitación en el uso de las TIC y tengan entregables definidos.

Una investigación contraria, es la del autor Aguilar et al. (2021) quienes estudiaron las variables teletrabajo y desempeño laboral, así como su efecto en la satisfacción laboral, agotamiento laboral y balance de trabajo y vida, en la cual,

concluyeron que el teletrabajo (en el caso sea obligatorio) afecta de manera negativa al desempeño laboral debido a que se debe considerar factores como la edad y la ubicación del colaborador. Además, los autores señalaron que se mantiene una tendencia altamente negativa relacionada a la capacitación recibida por los teletrabajadores, esto obedece a que consideran que no es la adecuada.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó que existe una relación directa positiva alta y significativa entre el teletrabajo y rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021, con un “p” valor de $0,000 < 0,01$, y un coeficiente de Rho de Spearman de 0,748. Dicho en otras palabras, en cuanto la institución amplíe y/o intensifique el teletrabajo como modalidad de trabajo y otorgue las herramientas que permitan realizar un trabajo eficiente, así como, mejorar las capacitaciones, el rendimiento laboral de los colaboradores mejorará en la misma medida, esto permitirá mejorar los resultados en el cumplimiento de las metas institucionales.

Segunda. Se determinó que existe una relación directa positiva moderada y significativa entre la cultura organizacional y rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021, con un “p” valor de $0,000 < 0,01$, y un coeficiente de Rho de Spearman es de 0,654. Por lo que se infiere que en cuanto la institución establezca mejores lazos con sus colaboradores de manera que se sientan identificados con sus valores y comprometidos con sus metas, el rendimiento laboral mejorará en la misma medida, y de esta manera mantener al personal motivado ante cualquier cambio organizacional que establezca la institución.

Tercero. Se determinó que existe una relación directa positiva baja y significativa entre las herramientas tecnológicas y rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021, con un “p” valor de $0,000 < 0,01$, y un coeficiente de Rho de Spearman es de 0,363. Por lo que se concluye que en cuanto la institución proporcione equipos computacionales, internet de alta velocidad para el personal que realice teletrabajo, el rendimiento laboral incrementará de manera proporcional, mejorando las condiciones laborales de los colaboradores.

Cuarto. Se determinó que existe una relación directa positiva moderada y significativa entre la optimización de procesos y rendimiento laboral en los

servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021, con un “p” valor de $0,000 < 0,01$, y un coeficiente de Rho de Spearman es de 0,523. Concluyendo a que en cuanto la institución fortalezca su normativa interna y mejore sus documentos de gestión que feliciten del desarrollo de las tareas y establezca un mecanismo de control y evaluación para los colaboradores que realicen teletrabajo, mejorará el rendimiento laboral de sus colaboradores en la misma medida, y esto conllevará a que realicen sus tareas con más eficacia.

Quinto. Se determinó que existe una relación directa positiva moderada y significativa entre la capacitación y rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021, con un “p” valor de $0,000 < 0,01$, y un coeficiente de Rho de Spearman es de 0,557. Con estos datos podemos colegir que en cuanto la institución establezca un plan de capacitaciones que mejore las habilidades blandas y técnicas de los teletrabajadores, teniendo en consideración las necesidades de las oficinas, logrará mejorar su rendimiento laboral, proporcionalmente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a la Gerencia General de la Entidad, establecer el teletrabajo como una modalidad de trabajo alternativa al trabajo presencial, de manera permanente, debido a que se ha demostrado que existe una correlación directa positiva alta entre las variables de teletrabajo y rendimiento laboral. No obstante, para ello, se deberá realizar una evaluación para determinar que los puestos, funciones y actividades que sean compatibles con el teletrabajo y sobre todo contar con una herramienta que permita medir el rendimiento de los colaboradores.

Segundo. Se recomienda a la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, promover espacios de integración y convivencia entre los servidores y funcionarios, con una frecuencia mensual y/o de acuerdo a las posibilidades de la institución, a fin de fortalecer el sentido de pertenencia de los colaboradores con la Entidad. De esta manera, generar una cultura organizacional fuerte, debido a que es un factor clave para mejorar el rendimiento laboral de sus colaboradores.

Tercero. Se recomienda a la Oficina de Sistemas de Información de la Entidad, evaluar y proporcionar equipos informáticos a los teletrabajadores, en caso sea factible, de este modo tengan las herramientas idóneas para el desarrollo de sus actividades.

Cuarto. Se recomienda a la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, actualizar los manuales de procesos de acuerdo con las necesidades institucionales, para que los colaboradores conozcan los límites de sus responsabilidades y competencias. Asimismo, establecer mecanismos de control y evaluación con indicadores que permitan medir el rendimiento laboral de manera objetiva en los casos que realicen teletrabajo.

Quinto. Se recomienda a la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, aplicar encuestas, de forma periódica, a los servidores a fin de determinar los cursos, seminarios, diplomados y otras actividades de capacitación, para que sean

incluidas en el plan anual de capacitaciones, y de este modo, cumplan con las expectativas de los colaboradores, y contribuya con el cierre de brechas en el conocimiento de materias específicas.

REFERENCIAS

- Aguilar, C., Jumba, S. y Martínez, L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. [Tesis de Maestría, Esan Graduate school of Business].
https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf?sequence=4
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, D., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador.
<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/42>
- Aroca, P., García, C. & López, J. (2009). *Estadística descriptiva e inferencial*. Revista el auge de la estadística en el siglo XX, 22, 165-176.
https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Romero-Aroca/publication/275021043_Estadistica_Descriptiva_e_Inferencial/links/55bfd42b08aec0e5f4476a2a/Estadistica-Descriptiva-e-Inferencial.pdf
- Athanasiadou, C., y Theriou, G. (2021). *Telework: Systematic literature review and future research agenda*. *Heliyon*, 7(10).
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08165>
- Autoridad del Servicio Civil. Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 000039-2020-SERVIR-PE. Formalizar el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprobó la Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto. (2020).
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1084201/Res039-2020-SERVIR-PE-Directivatr20200730-107894-1tyjqnm.pdf>
- Barbosa, V. (2013). *Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a distancia*. Editorial Dunken. <https://bit.ly/3PStVYs>
- Bieńkowska, A., Koszela, A., Sałamacha, A., y Tworek, K. (2022). *COVID-19 oriented HRM strategies influence on job and organizational performance*

through job-related attitudes. Plos one, 17(4).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0266364>

Bogoch, I., Watts, A., Thomas, A., Huber, C., Kraemer, M., y Khan, K. (2020). *Pneumonia of unknown aetiology in Wuhan, China: Potential for international spread via commercial air travel.* *Journal of Travel Medicine*, 27(2). **<https://doi.org/10.1093/jtm/taaa008>**

Borman, W., Motowidlo, S. y Schmith, M. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83. **https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1**

Cabrera, M. (2022). Trabajo remoto y rendimiento laboral en los colaboradores del fondo nacional de desarrollo pesquero, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. **<https://hdl.handle.net/20.500.12692/80671>**

Cahapay, M. (2020). *Social Distancing Practices of Residents in a Philippine Region with Low Risk of COVID-19 Infection.* *European Journal of Environment and Public Health*, 4(2), em0057. **<https://doi.org/10.29333/ejeph/8455>**

Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T., & Klarsfeld, A. (2021). *Adjusting to epidemic-induced telework: Empirical insights from teleworkers in France.* *European Journal of Information Systems*, 30(1), 69–88. **<https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1829512>**

Castillo, J. (2016). *El teletrabajo y la importancia de su adopción en los sistemas jurídicos laborales de los países centroamericanos.* *Cuaderno Jurídico y Político*, 2(6), 3-29. **<http://repositorio.upoli.edu.ni/id/eprint/233>**

Costales, F. (2009). *Teorías contemporáneas sobre rendimiento laboral individual.* *Psicología y Organización.* Pontificia Universidad Católica del Ecuador. **<https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/2362>**

Cronk, B. (2016). *How to use IBM SPSS statistics: A step-by-step guide to analysis and interpretation.* Routledge.

<https://www.routledge.com/How-to-Use-SPSS-A-Step-By-Step-Guide-to-Analysis-and-Interpretation/Cronk/p/book/9780367355692>

Curtis, E. A., Comiskey, C., & Dempsey, O. (2016). *Importance and use of correlational research. Nurse researcher, 23(6)*.
Doi: 10.7748/nr.2016.e1382

De La Cruz, A. (2021). *Teletrabajo para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de la Gerencia Sub Regional Bagua*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. **<https://hdl.handle.net/20.500.12692/68527>**

Decreto de Urgencia N.º 026-2020. *Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional (2020)*. Normas Legales, N.º 1864948-1. Diario Oficial El Peruano, 15 de marzo de 2020.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>

Eurofound (2020). *COVID-19 could permanently change teleworking in Europe*. Dublin: Eurofound. 26 de marzo.
<https://www.eurofound.europa.eu/news/newsarticles/covid-19-could-permanently-change-teleworking-in-europe>

Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19: First findings – April 2020*.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020>

Feregrino, M. (2021). *Flexibilización laboral, teletrabajo y Covid-19. Tendencias, 22(2)*, 371-395.
<https://doi.org/10.22267/rtend.212202.181>

Forero, L., Rodríguez, P., Ruiz, L., Saavedra, L., y Palencia, F. (2021). *Teleworking and working at home in times of pandemic and its implications for health and productivity: a narrative review of the literature*.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3831621>

- Gabini, S. (2016). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. UAI editorial Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- García, I., Hernández, N., y Del Ángel, E. (2020). *La importancia de medir el desempeño laboral en las MIPYMES del sector comercial en la ciudad de Tantoyuca*. *Innovación Empresarial en Capital Humano*. <http://redibai-myid.org/portal/wp-content/uploads/2021/02/607-8617-77-7.pdf#page=8>
- Garrett, R., y Danziger, J. (2007). *Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance*. *Social Science Computer Review*, 25(1), 27–47. <https://doi.org/10.1177/0894439306293819>
- Gomero, G., y Moreno, J. (1997). *Proceso de la investigación científica*. Fakir editores, Lima.
- Guayasamin, S. (2021). *El teletrabajo y la incidencia en la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda* [Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33796/1/136%20GTH.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de La Investigación* (Vol. 148). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jämsen, R., Sivunen, A., & Blomqvist, K. (2022). *Employees' perceptions of relational communication in full-time remote work in the public sector*. *Computers in Human Behavior*, 132. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107240>
- Ley N.º 30036, ley que regula el teletrabajo (2013). Normas Legales, N.º 946195-3. Diario Oficial El Peruano, 5 de junio de 2013. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>

- Loja, C. (2021). *Análisis de la adaptación de los trabajadores administrativos de la Universidad del Azuay a la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria por la pandemia del COVID-19*. [Master's thesis, Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10610>
- Longo, F. (2005). *Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas*. *Presupuesto y gasto Público*, 41(2005), 127-144. https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/pgp/41-06_FranciscoLongo.pdf
- McColl, E., Jacoby, A., Thomas, L., Soutter, J., Bamford, C., Steen, N., y Bond, J. (2001). *Design and use of questionnaires: a review of best practice applicable to surveys of health service staff and patients*. DOI: 10.3310/hta5310
- Medina, N. (2022). *Teletrabajo y la calidad del servicio que ofrece la Unidad de Administración de un hospital de Lima 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78862>
- Motowidlo, S. (2003). *Rendimiento laboral*. Ottawa: DCSR.
- Nilles, J. M. (1988). *Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography*. Transportation Research Part A: General. [https://doi.org/10.1016/0191-2607\(88\)90008-8](https://doi.org/10.1016/0191-2607(88)90008-8)
- OEFA. (2019). *Manual de Teletrabajo* - OEFA. T. Torres Sanchez, M. Alegria Zevallos, & E. Camacho, Edits. Lima. https://www.oefa.gob.pe/?wpfb_dl=36140
- Oksanen, A., Kaakinen, M., Latikka, R., Savolainen, I., Savela, N., y Koivula, A. (2020). *Regulation and trust: 3-month follow-up study on COVID-19 mortality in 25 European countries*. *JMIR Public Health and Surveillance*, 6(2), Article e19218. <https://doi.org/10.2196/19218>

- Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Mantere, E., Savolainen, I., & Kaakinen, M. (2021). *COVID-19 crisis and digital stressors at work: A longitudinal study on the Finnish working population*. *Computers in Human Behavior*, 122. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106853>
- Okubo, T. (2022). *Telework in the Spread of COVID-19*. *Information Economics and Policy*. <https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2022.100987>
- Oviedo, H., y Campo-Arias, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Pacheco, L. (2021). *Teletrabajo y productividad del trabajador de los principales operadores turísticos receptivos peruanos, 2019-2021* [tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17193/Pacheco_pl.pdf?sequence=1
- Quiñones, C. (2020). *Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad Científica del Sur]. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1757/TMQui%c3%b1ones%20C.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, A. y Fernández, G. (2021). *Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3513-3533. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.547
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). *Teletrabajo en tiempos de COVID-19*. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3), 1–29. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>
- Rodríguez, M. (2021). *El Teletrabajo en tiempos de la pandemia por Covid-19 en Colombia, una alternativa que llego para quedarse*. Universidad Católica de Colombia.

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25677/1/EI%20Teletabajo%20en%20tiempos%20de%20la%20pandemia%20por%20Covid-.pdf>

Rotundo, M., y Sackett, P. R. (2002). *The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. Journal of Applied Psychology, 87(1), 66–80.*
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>

Tapasco, O., y Giraldo, J. (2020). *Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo.* Información tecnológica, 31(1), 149-160. **<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100149>**

Téllez, J. (2020). *Teletrabajo.* En: Biblioteca Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>

Ton, D., Arendsen, K., de Bruyn, M., Severens, V., Van-Hagen, M., Van-Oort, N., y Duives, D. (2022). *Teleworking during COVID-19 in the Netherlands: Understanding behaviour, attitudes, and future intentions of train travellers. Transportation Research Part A: Policy and Practice, 159, 55-73.* **<https://doi.org/10.1016/j.tra.2022.03.019>**

Vaamonde, J., Omar, A., y Uribe, H. (2012). *Counterproductive work behavior: Design and validation of a scale. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 8(2), 249-265.*
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67925837004>

Valenzuela-García, H. (2021). *Teletrabajo y amplificación de la desigualdad en la sociedad post-pandemia española.* Revista Andaluza de Antropología, 19. **<https://dx.doi.org/10.12795/RAA.2020.19.02>**

Vega, A. , y Flores, N. (2014). *El teletrabajo: una estrategia de motivación.* Revista Nacional de Administración, 5(2), 41-56.
<https://doi.org/10.22458/rna.v5i2.744>

ANEXOS

Tabla 9.

Matriz de consistencia

| Título: Teletrabajo y rendimiento laboral de los servidores de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario en la pandemia COVID-19 Autor: Chinchano Acuña, Daile Fortunato | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|-------|--|--|---|--|--|
| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | | | | |
| Problema general: | Objetivo general: | Hipótesis general: | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos | | | |
| <p>¿De qué manera el teletrabajo se relaciona con el rendimiento laboral en los servidores de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los servidores de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario 2021?</p> <p>¿De qué manera se relaciona las herramientas tecnológicas y el rendimiento laboral de los servidores de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario 2021?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la optimización de procesos y el rendimiento laboral de los servidores de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario 2021?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la capacitación y el rendimiento laboral de los servidores de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario 2021?</p> | <p>Determinarla relación entre el teletrabajo y el rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los servidores de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.</p> <p>Determinar la relación entre las herramientas tecnológicas y el rendimiento laboral de los servidores de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la optimización de procesos y el rendimiento laboral de los servidores de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación y el rendimiento laboral de los servidores de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.</p> | <p>Existe una relación positiva y significativa entre el teletrabajo y el rendimiento laboral de los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre las herramientas tecnológicas y el rendimiento laboral de los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre la optimización de los procesos y el rendimiento laboral de los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre la capacitación y el rendimiento laboral de los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021.</p> | Variable 1: Teletrabajo | | | | <p>ORDINAL DE TIPO LIKERT</p> <p>[1] Nunca</p> <p>[2] Casi Nunca</p> <p>[3] Algunas veces</p> <p>[4] Casi siempre</p> <p>[5] Siempre</p> | <p>“Bueno 74-100”</p> <p>“Regular 47-73”</p> <p>“Malo 20-46 ”</p> | | |
| | | | Cultura organizacional | Compromiso Comunicación Desempeño Conocimiento | 1-8 | | | | | |
| | | | Herramientas tecnológicas | Herramientas de videoconferencia Herramientas de comunicación | 9-11 | | | | | |
| | | | Optimización de procesos | Planificación Coordinación Organización Monitoreo Evaluación | 12-16 | | | | | |
| | | | Capacitación | Participantes Tiempo Satisfacción Asistencia | 17-20 | | | | | |
| | | | Variable 2: Rendimiento Laboral | | | | | | | |
| | | | Rendimiento en la tarea | Fluidez de la comunicación Claridad en la comunicación | 1-5 | <p>ORDINAL DE TIPO LIKERT</p> <p>[1] Nunca</p> <p>[2] Casi Nunca</p> <p>[3] Algunas veces</p> <p>[4] Casi siempre</p> <p>[5] Siempre</p> | | | | |
| | | | Rendimiento en el contexto | Rendimiento en el rol Competencia específica de la tarea | 6-10 | | | | | |

| | | | Comportamientos laborales contraproducentes | Nivel interpersonal Nivel organizacional | 11-15 | | |
|--|---|---|---|--|-------|--|--|
| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | | Estadística a utilizar | | | |
| <p>TIPO: Básico. DISEÑO: No experimental, transversal, cuantitativo, Correlacional. MÉTODO: Hipotético, Deductivo</p> <p>M = Representa la muestra servidores de la sede central del INPE V 1 = Representa al Teletrabajo V 2 = Representa el rendimiento laboral r = Representa la relación</p> | <p>POBLACIÓN: 159 trabajadores de la sede central del INPE</p> <p>TIPO DE MUESTRA: muestra probabilística.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 113 trabajadores de la sede central del INPE</p> | <p>Variable 1: TELETRABAJO Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autores: Medina (2022) adaptado por Daile Chinchano Acuña Procedencia: Lima, Perú Año: 2022 Estructura. Está conformada por 20 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: Cultura organizacional Herramientas tecnológicas Optimización de procesos Capacitación</p> <p>Variable 2: RENDIMIENTO LABORAL Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Gabini (2016) adaptado por Daile Chinchano Acuña Procedencia: Lima, Perú Año: 2022 Estructura. Está conformada por 15 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: Rendimiento en la tarea Rendimiento en el contexto Comportamientos contraproducentes</p> | | <p>Procesamiento de datos: Para obtener los resultados de la muestra los datos se procesaron por medio de la aplicación del sistema estadístico SPSS V26. Descriptiva: Se utilizarán tablas de porcentajes y los gráficos estadísticos que permitirán realizar el análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones. Inferencial: Para la contrastación de las hipótesis y sus correlaciones utilizamos el coeficiente de correlación Pearson. Monitoreo: 2022</p> | | | |

Tabla 10.

Matriz de operacionalización de las variables

| VARIABLES | DIMESIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA | |
|---------------------|---|--|-------|---|---|
| Teletrabajo | Cultura organizacional | Compromiso Comunicación Desempeño Conocimiento | 1-8 | ORDINAL DE TIPO LIKERT [1] Nunca [2] Casi Nunca [3] Algunas veces [4] Casi siempre [5] Siempre | "Bueno 74-100" "Regular 47-73" "Malo 20-46" |
| | Herramientas tecnológicas | Herramientas de videoconferencia Herramientas de comunicación | 9-11 | | |
| | Optimización de procesos | Planificación Coordinación Organización Monitoreo Evaluación | 12-16 | | |
| | Capacitación | Participantes Tiempo Satisfacción Asistencia | 17-20 | | |
| Rendimiento laboral | Rendimiento en la tarea | Fluidez de la comunicación Claridad en la comunicación | 1-5 | ORDINAL DE TIPO LIKERT [1] Nunca [2] Casi Nunca [3] Algunas veces [4] Casi siempre [5] Siempre | "Bueno 56-75" "Regular 35-55" "Malo 15-34" |
| | Rendimiento en el contexto | Rendimiento en el rol Competencia específica de la tarea | 6-10 | | |
| | Comportamientos laborales contraproducentes | Nivel interpersonal Nivel organizacional | 11-15 | | |

INSTRUMENTO: VARIABLE TELETRABAJO

Instrumento para determinar la relación del “*Teletrabajo y rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021*”. Teniendo en cuenta que se trata de un trabajo académico de investigación, manifiesto que la información brindada en la presente encuesta, es de carácter voluntario, anónima y su uso es privado, por lo que le pedimos con suma sinceridad pueda expresar su punto de vista.

INSTRUCCIONES: A continuación, va visualizar un cuestionario donde la opción de respuesta está en una escala del 1 al 5, marque con una "X" la alternativa que mejor represente el grado en el que está de acuerdo con las afirmaciones.

| | | | | |
|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| Nunca | Casi Nunca | Algunas Veces | Casi Siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

CUESTIONARIO

| Nº | ITEM | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | |
|--------------------------------|--|---------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| VARIABLE X: TELETRABAJO | | | | | | |
| CULTURA ORGANIZACIONAL | | | | | | |
| 1 | Los valores y principios que promueven la institución facilitan la adaptación de los colaboradores al teletrabajo. | | | | | |
| 2 | En la unidad para el teletrabajo los colaboradores gozan de libertades sobre la cantidad, calidad, tiempo de dedicación a su trabajo. | | | | | |
| 3 | La institución le facilita oportunidades para emitir opiniones o sugerencias sin restricciones. | | | | | |
| 4 | Los colaboradores son capacitados para mejorar la ejecución de sus funciones. | | | | | |
| 5 | La institución tiene programas de motivación para sus colaboradores (coaching, eventos deportivos y de recreación) para dar lo mejor de usted para el desarrollo de sus actividades en el trabajo. | | | | | |
| 6 | Los colaboradores reciben de la institución retroalimentación/ feedback (evaluaciones, felicitaciones, recompensas, prestaciones, etc.) por su desempeño laboral. | | | | | |
| 7 | La institución publica mensajes en fechas alusivas a actividades cívicas, religiosas, patriotas, etc., a través de diferentes medios para fortalecer los valores y conducta de los colaboradores. | | | | | |
| 8 | La institución contribuye a mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores apelando a las TIC con mensajes que son | | | | | |

| | | | | | | | |
|----------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|
| | difundidos por mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencia, Skype, entre otros. | | | | | | |
| HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS | | | | | | | |
| 9 | La institución proporciona a los colaboradores equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora, entre otros, para el desarrollo de sus actividades durante el teletrabajo. | | | | | | |
| 10 | La institución proporciona a los colaboradores servicio de telefonía e internet. | | | | | | |
| 11 | La institución le otorga libre acceso a la información de su base de datos y le permite que lo guarde en su computador privado a través de acceso remoto. | | | | | | |
| OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS | | | | | | | |
| 12 | La institución le ofrece plataformas tales como Zoom, Google Meet, Skype, entre otros, para la realización de sus labores. | | | | | | |
| 13 | La institución autoriza a sus colaboradores planificar los cronogramas de trabajo para optimizar sus procesos reduciendo tiempos en beneficio de mejores resultados. | | | | | | |
| 14 | La institución promueve la participación de los colaboradores y los funcionarios responsables para mejorar los procesos que realizan en la Institución. | | | | | | |
| 15 | La institución dispone de documentos normativos de gestión en los que se hayan especificados procedimientos o pautas para el cumplimiento de las funciones de los colaboradores que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo. | | | | | | |
| 16 | La institución dispone de colaboradores e instrumentos para el monitoreo y evaluación de las actividades en la modalidad de teletrabajo. | | | | | | |
| CAPACITACIÓN | | | | | | | |
| 17 | La institución fomenta la participación de los colaboradores en las capacitaciones. | | | | | | |
| 18 | Las capacitaciones son realizadas en horas de labores, lo cual influye en desmedro de la producción y rendimiento de los colaboradores. | | | | | | |
| 19 | La institución ofrece capacitaciones que satisfacen las expectativas de los colaboradores. | | | | | | |
| 20 | Los colaboradores cumplen con asistir a las capacitaciones que son dispuestos por su institución. | | | | | | |

Autor: Medina (2022) adaptado por Daile Fortunato Chinchano Acuña

INSTRUMENTO: VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

Mediante el presente documento me presento ante usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de mi tesis titulada “*Teletrabajo y rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021*” el cual me permitirá medir las variables de investigación y probar una hipótesis, por lo cual pido me apoye en las respuestas; quedando agradecido por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información será **reservada y anónima**.

ESCALA VALORATIVA

| CATEGORIA | |
|---------------|---|
| Siempre | 5 |
| Casi siempre | 4 |
| Algunas Veces | 3 |
| Casi nunca | 2 |
| Nunca | 1 |

Cuestionario

| Nº | ITEM | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | |
|--|---|---------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| VARIABLE Y: RENDIMIENTO LABORAL | | | | | | |
| RENDIMIENTO EN LA TAREA | | | | | | |
| 1 | Las competencias de los colaboradores influyen en su productividad y rendimiento. | | | | | |
| 2 | La institución promueve programas de capacitación en habilidades blandas a sus colaboradores para mejorar sus competencias. | | | | | |
| 3 | La institución promueve la difusión de lecciones aprendidas producto de la experiencia de colaboradores antiguos, generando amistad, confianza y respeto mutuo. | | | | | |
| 4 | La institución muestra permanente preocupación por el bienestar de sus colaboradores, logrando mejorar su productividad y rendimiento. | | | | | |
| 5 | La institución dispone de colaboradores especialistas en TICs en condiciones de proporcionar soporte técnico permanente. | | | | | |
| RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 6 | La modalidad de teletrabajo ha contribuido a mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores. | | | | | |
| 7 | Los colaboradores perciben que el teletrabajo ha acortado las distancias entre los diferentes niveles de la organización, lo cual ha contribuido a una comunicación más fluida para beneficio de su rendimiento. | | | | | |
| 8 | La institución para adecuarse al teletrabajo se ha visto en la necesidad de realizar modificaciones en su organización. | | | | | |
| 9 | La institución determina sus responsabilidades de acuerdo al perfil del puesto laboral de los colaboradores. | | | | | |
| 10 | La institución dispone de mecanismos o beneficios que motivan a los colaboradores para mejorar el desempeño laboral durante el teletrabajo. | | | | | |
| COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES | | | | | | |
| 11 | La institución promueve la libre competencia entre sus colaboradores para crear un interés personal para mejorar su rendimiento laboral. | | | | | |
| 12 | La institución fomenta a los colaboradores mantener comportamientos idóneos para mejorar su rendimiento laboral. | | | | | |
| 13 | La institución garantiza a través de su reglamento interno que los colaboradores no presenten comportamientos inadecuados, para mejorar el clima laboral y su rendimiento. | | | | | |
| 14 | Los colaboradores se sienten identificados con los valores y objetivos trazados por la institución, minimizando algún comportamiento contraproducente. | | | | | |
| 15 | La institución tiene objetivos y metas claras que definen su qué hacer y el de sus colaboradores. | | | | | |

Autor: Gabini (2016) adaptado por Daile Fortunato Chinchano Acuña

Anexo. Declaratoria de autenticidad (autores)

Tabla 11.

Ficha técnica del Instrumento de teletrabajo

Nombre: Cuestionario sobre teletrabajo.

Autor: Medina (2022)

Adaptado por: Chinchano (2022).

Propósito: Medir la variable teletrabajo.

Administración: Personal-individual.

Procedencia: Lima – Perú.

Formas: Completa.

Tiempo: El tiempo de aplicación es de 20 minutos.

Población: 113 servidores.

Estructura: Cuestionario de cuatro dimensiones: cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos, capacitación.

Significación: El cuestionario sobre el teletrabajo es consistente en 20 ítems de evaluación, con escala ordinal tipo Likert.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12.

Ficha técnica del Instrumento de rendimiento laboral

Nombre: Cuestionario sobre rendimiento laboral.

Autora: Gabini (2016).

Adaptado por: Chinchano (2022).

Propósito: Medir la variable rendimiento laboral.

Administración: Personal-individual.

Procedencia: Lima – Perú.

Formas: Completa.

Tiempo: El tiempo de aplicación es de 15 minutos.

Población: 113 servidores.

Estructura: Cuestionario de tres dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos laborales contraproducentes.

Significación: El cuestionario sobre el teletrabajo es consistente en 15 ítems de evaluación, con escala ordinal tipo Likert.

Fuente: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TELETRABAJO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL | | | | | | | |
| 1 | Los valores y principios que promueven la institución facilitan la adaptación de los colaboradores al teletrabajo. | X | | X | | X | | |
| 2 | En la unidad para el teletrabajo los colaboradores gozan de libertades sobre la cantidad, calidad, tiempo de dedicación a su trabajo. | X | | X | | X | | |
| 3 | La institución le facilita oportunidades para emitir opiniones o sugerencias sin restricciones. | X | | X | | X | | |
| 4 | Los colaboradores son capacitados para mejorar la ejecución de sus funciones. | X | | X | | X | | |
| 5 | La institución tiene programas de motivación para sus colaboradores (coaching, eventos deportivos y de recreación) para dar lo mejor de usted para el desarrollo de sus actividades en el trabajo. | X | | X | | X | | |
| 6 | Los colaboradores reciben de la institución retroalimentación / feedback (evaluaciones, felicitaciones, recompensas, prestaciones, etc.) por su desempeño laboral. | X | | X | | X | | |
| 7 | La institución publica mensajes en fechas alusivas a actividades cívicas, religiosas, patriotas, etc., a través de diferentes medios para fortalecer los valores y conducta de los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 8 | La institución contribuye a mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores apelando a las TIC con mensajes que son difundidos por mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencia, Skype, entre otros. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | La institución proporciona a los colaboradores equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora, entre otros, para el desarrollo de sus actividades durante el teletrabajo. | X | | X | | X | | |
| 10 | La institución proporciona a los colaboradores servicio de telefonía e internet. | X | | X | | X | | |
| 11 | La institución le otorga libre acceso a la información de su base de datos y le permite que lo guarde en su computador privado a través de acceso remoto. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | La institución le ofrece plataformas tales como Zoom, Google Meet, Skype, entre otros, para la realización de sus labores. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 13 | La institución autoriza a sus colaboradores planificar los cronogramas de trabajo para optimizar sus procesos reduciendo tiempos en beneficio de mejores resultados. | X | | X | | X | |
| 14 | La institución promueve la participación de los colaboradores y los funcionarios responsables para mejorar los procesos que realizan en la Institución. | X | | X | | X | |
| 15 | La institución dispone de documentos normativos de gestión en los que se hayan especificados procedimientos o pautas para el cumplimiento de las funciones de los colaboradores que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo. | X | | X | | X | |
| 16 | La institución dispone de colaboradores e instrumentos para el monitoreo y evaluación de las actividades en la modalidad de teletrabajo. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 4: CAPACITACIÓN | Si | No | Si | No | Si | |
| 17 | La institución fomenta la participación de los colaboradores en las capacitaciones. | X | | X | | X | |
| 18 | Las capacitaciones son realizadas en horas de labores, lo cual influye en desmedro de la producción y rendimiento de los colaboradores. | X | | X | | X | |
| 19 | La institución ofrece capacitaciones que satisfacen las expectativas de los colaboradores. | X | | X | | X | |
| 20 | Los colaboradores cumplen con asistir a las capacitaciones que son dispuestos por su institución. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: GODOY CASO Juan DNI: 43297741

Especialidad del validador: Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de mayo del 2022



Dr. Juan GODOY CASO
Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA | | | | | | | | |
| 1 | Las competencias de los colaboradores influyen en su productividad y rendimiento. | X | | X | | X | | |
| 2 | La institución promueve programas de capacitación en habilidades blandas a sus colaboradores para mejorar sus competencias. | X | | X | | X | | |
| 3 | La institución promueve la difusión de lecciones aprendidas producto de la experiencia de colaboradores antiguos, generando amistad, confianza y respeto mutuo. | X | | X | | X | | |
| 4 | La institución muestra permanente preocupación por el bienestar de sus colaboradores, logrando mejorar su productividad y rendimiento. | X | | X | | X | | |
| 5 | La institución dispone de colaboradores especialistas en TICs en condiciones de proporcionar soporte técnico permanente. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | La modalidad de teletrabajo ha contribuido a mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 7 | Los colaboradores perciben que el teletrabajo ha acortado las distancias entre los diferentes niveles de la organización, lo cual ha contribuido a una comunicación más fluida para beneficio de su rendimiento. | X | | X | | X | | |
| 8 | La institución para adecuarse al teletrabajo se ha visto en la necesidad de realizar modificaciones en su organización. | X | | X | | X | | |
| 9 | La institución determina sus responsabilidades de acuerdo al perfil del puesto laboral de los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 10 | La institución dispone de mecanismos o beneficios que motivan a los colaboradores para mejorar el desempeño laboral durante el teletrabajo. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | La institución promueve la libre competencia entre sus colaboradores para crear un interés personal para mejorar su rendimiento laboral. | X | | X | | X | | |
| 12 | La institución fomenta a los colaboradores mantener comportamientos idóneos para mejorar su rendimiento laboral. | X | | X | | X | | |
| 13 | La institución garantiza a través de su reglamento interno que los colaboradores no presenten comportamientos inadecuados, para mejorar el clima laboral y su rendimiento. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 14 | Los colaboradores se sienten identificados con los valores y objetivos trazados por la institución, minimizando algún comportamiento contraproducente. | X | | X | | X | | |
| 15 | La institución tiene objetivos y metas claras que definen su qué hacer y el de sus colaboradores. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. **GODOY CASO Juan** **DNI: 43297741**

Especialidad del validador: Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia; se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de mayo del 2022



Dr. Juan **GODOY CASO**
Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TELETRABAJO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL | | | | | | | | |
| 1 | Los valores y principios que promueven la institución facilitan la adaptación de los colaboradores al teletrabajo. | X | | X | | X | | |
| 2 | En la unidad para el teletrabajo los colaboradores gozan de libertades sobre la cantidad, calidad, tiempo de dedicación a su trabajo. | X | | X | | X | | |
| 3 | La institución le facilita oportunidades para emitir opiniones o sugerencias sin restricciones. | X | | X | | X | | |
| 4 | Los colaboradores son capacitados para mejorar la ejecución de sus funciones. | X | | X | | X | | |
| 5 | La institución tiene programas de motivación para sus colaboradores (coaching, eventos deportivos y de recreación) para dar lo mejor de usted para el desarrollo de sus actividades en el trabajo. | X | | X | | X | | |
| 6 | Los colaboradores reciben de la institución retroalimentación/ feedback (evaluaciones, felicitaciones, recompensas, prestaciones, etc.) por su desempeño laboral. | X | | X | | X | | |
| 7 | La institución publica mensajes en fechas alusivas a actividades cívicas, religiosas, patriotas, etc., a través de diferentes medios para fortalecer los valores y conducta de los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 8 | La institución contribuye a mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores apelando a las TIC con mensajes que son difundidos por mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencia, Skype, entre otros. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS | | | | | | | | |
| 9 | La institución proporciona a los colaboradores equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora, entre otros, para el desarrollo de sus actividades durante el teletrabajo. | X | | X | | X | | |
| 10 | La institución proporciona a los colaboradores servicio de telefonía e internet. | X | | X | | X | | |
| 11 | La institución le otorga libre acceso a la información de su base de datos y le permite que lo guarde en su computador privado a través de acceso remoto. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS | | | | | | | | |
| 12 | La institución le ofrece plataformas tales como Zoom, Google Meet, Skype, entre otros, para la realización de sus labores. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|
| 13 | La institución autoriza a sus colaboradores planificar los cronogramas de trabajo para optimizar sus procesos reduciendo tiempos en beneficio de mejores resultados. | X | | X | | X | |
| 14 | La institución promueve la participación de los colaboradores y los funcionarios responsables para mejorar los procesos que realizan en la Institución. | X | | X | | X | |
| 15 | La institución dispone de documentos normativos de gestión en los que se hayan especificados procedimientos o pautas para el cumplimiento de las funciones de los colaboradores que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo. | X | | X | | X | |
| 16 | La institución dispone de colaboradores e instrumentos para el monitoreo y evaluación de las actividades en la modalidad de teletrabajo. | X | | X | | X | |
| DIMENSIÓN 4: CAPACITACIÓN | | | | | | | |
| 17 | La institución fomenta la participación de los colaboradores en las capacitaciones. | X | | X | | X | |
| 18 | Las capacitaciones son realizadas en horas de labores, lo cual influye en desmedro de la producción y rendimiento de los colaboradores. | X | | X | | X | |
| 19 | La institución ofrece capacitaciones que satisfacen las expectativas de los colaboradores. | X | | X | | X | |
| 20 | Los colaboradores cumplen con asistir a las capacitaciones que son dispuestos por su institución. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Edmundo Carlos Coico Monroy **DNI:** 41505802

Especialidad del validador: Ciencias

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 28 de mayo del 2022



Mg. Edmundo Carlos Coico Monroy
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA | | | | | | | | |
| 1 | Las competencias de los colaboradores influyen en su productividad y rendimiento. | X | | X | | X | | |
| 2 | La institución promueve programas de capacitación en habilidades blandas a sus colaboradores para mejorar sus competencias. | X | | X | | X | | |
| 3 | La institución promueve la difusión de lecciones aprendidas producto de la experiencia de colaboradores antiguos, generando amistad, confianza y respeto mutuo. | X | | X | | X | | |
| 4 | La institución muestra permanente preocupación por el bienestar de sus colaboradores, logrando mejorar su productividad y rendimiento. | X | | X | | X | | |
| 5 | La institución dispone de colaboradores especialistas en TICs en condiciones de proporcionar soporte técnico permanente. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO | | | | | | | | |
| 6 | La modalidad de teletrabajo ha contribuido a mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 7 | Los colaboradores perciben que el teletrabajo ha acortado las distancias entre los diferentes niveles de la organización, lo cual ha contribuido a una comunicación más fluida para beneficio de su rendimiento. | X | | X | | X | | |
| 8 | La institución para adecuarse al teletrabajo se ha visto en la necesidad de realizar modificaciones en su organización. | X | | X | | X | | |
| 9 | La institución determina sus responsabilidades de acuerdo al perfil del puesto laboral de los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 10 | La institución dispone de mecanismos o beneficios que motivan a los colaboradores para mejorar el desempeño laboral durante el teletrabajo. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES | | | | | | | | |
| 11 | La institución promueve la libre competencia entre sus colaboradores para crear un interés personal para mejorar su rendimiento laboral. | X | | X | | X | | |
| 12 | La institución fomenta a los colaboradores mantener comportamientos idóneos para mejorar su rendimiento laboral. | X | | X | | X | | |
| 13 | La institución garantiza a través de su reglamento interno que los colaboradores no presenten comportamientos inadecuados, para mejorar el clima laboral y su rendimiento. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 14 | Los colaboradores se sienten identificados con los valores y objetivos trazados por la institución, minimizando algún comportamiento contraproducente. | X | | X | | X | |
| 15 | La institución tiene objetivos y metas claras que definen su qué hacer y el de sus colaboradores. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Edmundo Carlos Coico Monroy **DNI:** 41505802

Especialidad del validador: Ciencias

Lima, 28 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Edmundo Carlos Coico Monroy

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TELETRABAJO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Los valores y principios que promueven la institución facilitan la adaptación de los colaboradores al teletrabajo. | X | | X | | X | | |
| 2 | En la unidad para el teletrabajo los colaboradores gozan de libertades sobre la cantidad, calidad, tiempo de dedicación a su trabajo. | X | | X | | X | | |
| 3 | La institución le facilita oportunidades para emitir opiniones o sugerencias sin restricciones. | X | | X | | X | | |
| 4 | Los colaboradores son capacitados para mejorar la ejecución de sus funciones. | X | | X | | X | | |
| 5 | La institución tiene programas de motivación para sus colaboradores (coaching, eventos deportivos y de recreación) para dar lo mejor de usted para el desarrollo de sus actividades en el trabajo. | X | | X | | X | | |
| 6 | Los colaboradores reciben de la institución retroalimentación/ feedback (evaluaciones, felicitaciones, recompensas, prestaciones, etc.) por su desempeño laboral. | X | | X | | X | | |
| 7 | La institución publica mensajes en fechas alusivas a actividades cívicas, religiosas, patriotas, etc., a través de diferentes medios para fortalecer los valores y conducta de los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 8 | La institución contribuye a mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores apelando a las TIC con mensajes que son difundidos por mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencia, Skype, entre otros. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | La institución proporciona a los colaboradores equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora, entre otros, para el desarrollo de sus actividades durante el teletrabajo. | X | | X | | X | | |
| 10 | La institución proporciona a los colaboradores servicio de telefonía e internet. | X | | X | | X | | |
| 11 | La institución le otorga libre acceso a la información de su base de datos y le permite que lo guarde en su computador privado a través de acceso remoto. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | La institución le ofrece plataformas tales como Zoom, Google Meet, Skype, entre otros, para la realización de sus labores. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|
| 13 | La institución autoriza a sus colaboradores planificar los cronogramas de trabajo para optimizar sus procesos reduciendo tiempos en beneficio de mejores resultados. | X | | X | | X | |
| 14 | La institución promueve la participación de los colaboradores y los funcionarios responsables para mejorar los procesos que realizan en la Institución. | X | | X | | X | |
| 15 | La institución dispone de documentos normativos de gestión en los que se hayan especificados procedimientos o pautas para el cumplimiento de las funciones de los colaboradores que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo. | X | | X | | X | |
| 16 | La institución dispone de colaboradores e instrumentos para el monitoreo y evaluación de las actividades en la modalidad de teletrabajo. | X | | X | | X | |
| DIMENSIÓN 4: CAPACITACIÓN | | | | | | | |
| 17 | La institución fomenta la participación de los colaboradores en las capacitaciones. | X | | X | | X | |
| 18 | Las capacitaciones son realizadas en horas de labores, lo cual influye en desmedro de la producción y rendimiento de los colaboradores. | X | | X | | X | |
| 19 | La institución ofrece capacitaciones que satisfacen las expectativas de los colaboradores. | X | | X | | X | |
| 20 | Los colaboradores cumplen con asistir a las capacitaciones que son dispuestos por su institución. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: JAMANCA ATUSPARIA, María Luz

DNI: 07630968

Especialidad del validador: Gestión Pública

Lima, 01 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. María Luz Jamanca Atusparia

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA | | | | | | | | |
| 1 | Las competencias de los colaboradores influyen en su productividad y rendimiento. | X | | X | | X | | |
| 2 | La institución promueve programas de capacitación en habilidades blandas a sus colaboradores para mejorar sus competencias. | X | | X | | X | | |
| 3 | La institución promueve la difusión de lecciones aprendidas producto de la experiencia de colaboradores antiguos, generando amistad, confianza y respeto mutuo. | X | | X | | X | | |
| 4 | La institución muestra permanente preocupación por el bienestar de sus colaboradores, logrando mejorar su productividad y rendimiento. | X | | X | | X | | |
| 5 | La institución dispone de colaboradores especialistas en TICs en condiciones de proporcionar soporte técnico permanente. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO | | | | | | | | |
| 6 | La modalidad de teletrabajo ha contribuido a mejorar las relaciones interpersonales de los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 7 | Los colaboradores perciben que el teletrabajo ha acortado las distancias entre los diferentes niveles de la organización, lo cual ha contribuido a una comunicación más fluida para beneficio de su rendimiento. | X | | X | | X | | |
| 8 | La institución para adecuarse al teletrabajo se ha visto en la necesidad de realizar modificaciones en su organización. | X | | X | | X | | |
| 9 | La institución determina sus responsabilidades de acuerdo al perfil del puesto laboral de los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 10 | La institución dispone de mecanismos o beneficios que motivan a los colaboradores para mejorar el desempeño laboral durante el teletrabajo. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES | | | | | | | | |
| 11 | La institución promueve la libre competencia entre sus colaboradores para crear un interés personal para mejorar su rendimiento laboral. | X | | X | | X | | |
| 12 | La institución fomenta a los colaboradores mantener comportamientos idóneos para mejorar su rendimiento laboral. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 13 | La institución garantiza a través de su reglamento interno que los colaboradores no presenten comportamientos inadecuados, para mejorar el clima laboral y su rendimiento. | X | | X | | X | |
| 14 | Los colaboradores se sienten identificados con los valores y objetivos trazados por la institución, minimizando algún comportamiento contraproducente. | X | | X | | X | |
| 15 | La institución tiene objetivos y metas claras que definen su qué hacer y el de sus colaboradores. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: JAMANCA ATUSPARIA, María Luz DNI: 07630968

Especialidad del validador: Gestión Pública

Lima, 01 de junio del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Mg. María Luz Jamanca Atusparia

Firma del Experto Informante.



PERÚ

MINISTERIO DE JUSTICIA Y
DERECHOS HUMANOS

INSTITUTO NACIONAL
PENITENCIARIO

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Firmado digitalmente por SALDAÑA
URIARTE Gerardo Martin FAU
20121370900.sgd
Jefe(a) de Unidad
Módulo: Day # del Acto del Documento
Fecha: 01.07.2022 16:04:37 -05:00

Lima, 01 de Julio del 2022

CARTA N° D000624-2022-INPE-URH

Señor (a) :

CHINCHANO ACUÑA DAILE FORTUNATO

Trabajador CAS de la Secretaría Técnica de la Ley del Servicio Civil

Av. Dos de Mayo 652. Urb. Nueva Esperanza - Villa María del Triunfo, LIMA-LIMA-LIMA

Presente. –

Asunto : Sobre solicitud para desarrollo de tesis

Referencia : a) Carta N° 001-2022
b) Carta N° D000592-2022-INPE-URH
c) Solicitud con fecha 27 de mayo del 2022

De mi consideración, tengo el agrado de dirigirme a usted en atención a la solicitud de la referencia a) y c) mediante los cuales solicita autorización para la aplicación de la encuesta que está desarrollando en su tesis denominada *"Teletrabajo y Rendimiento Laboral de los Servidores de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario 2021"*.

Al respecto, mediante la referencia b) se le solicitó la presentación del cuestionario; asimismo, precise las direcciones a los que aplicaría el cuestionario, información que ha sido remitida oportunamente.

En tal sentido, se le brindará las facilidades para la aplicación del instrumento (cuestionario) a las dependencias de la Sede Central como son: Dirección de Medio Libre, Dirección de Registro Penitenciario, Dirección de Seguridad Penitenciaria, Dirección de Tratamiento Penitenciario, Gerencia General, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Asuntos Internos, Oficina de Planificación y Presupuesto, Oficina de Sistemas de Información, Oficina General de Administración, Secretaría Técnica de la Ley del Servicio Civil y las unidades orgánicas (Recursos Humanos, Logística y Contabilidad) del 22 al 30 de junio del presente año.

Por tal razón, a través del Memorando Múltiple N° D000124-2022-INPE-URH de fecha 20 de junio de 2022, se emitió una comunicación a los jefes de las dependencias para que brinden las facilidades del caso; de igual manera, al obtener los resultados se le solicitará una copia del análisis de las encuestas aplicadas.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para hacerle llegar mi reconocimiento y estima personal.



Atentamente;

Documento firmado digitalmente

GERARDO SALDAÑA URIARTE
Jefe(a) de Unidad
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Firmado digitalmente por ZOPERA
VALERIO Jeanett Lina FAU
20121370900.sgd
Módulo: Day # #
Fecha: 01.07.2022 16:42:31 -05:00



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Instituto Nacional Penitenciario, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.inpe.gob.pe/EI81/validadorDocumental> e ingresando la siguiente clave: KK0XMFM

Firmado digitalmente por APAZA
CASTILLO Nancy Ingrid FAU
20121370900.sgd
Módulo: Day # #
Fecha: 01.07.2022 16:41:55 -05:00



Tabla 13.

Validez del instrumento teletrabajo y rendimiento laboral

| N° | Jueces expertos | Calificación |
|-----------|---------------------------------|---------------------|
| 1 | Dr. Juan Godoy Caso | Aplicable |
| 2 | Mg. Edmundo Carlos Coico Monroy | Aplicable |
| 3 | Mg. María Luz Jamanca Atusparia | Aplicable |

Fuente: Certificado de Validez de Expertos

Tabla 14.

Grado de relación según coeficiente de correlación de Rho de Spearman

| Valor | Significado |
|---------------|-----------------------------------|
| -0.91 a -1.00 | Correlación negativa perfecta |
| -0.76 a -0.90 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0.51 a -0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.11 a -0.50 | Correlación negativa media |
| -0.01 a -0.10 | Correlación negativa débil |
| 0.00 | No existe correlación |
| +0.01 a +0.10 | Correlación positiva débil |
| +0.11 a +0.50 | Correlación positiva media |
| +0.51 a +0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.76 a +0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| +0.91 a +1.00 | Correlación positiva perfecta |

Fuente: Adaptado de Hernández et al. (2014)

Tabla 15.

Edades agrupadas de personas encuestadas

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------|------------|------------|
| Válido | <= 24 | 11 | 9,7 |
| | 25 - 38 | 55 | 48,7 |
| | 39 - 52 | 34 | 30,1 |
| | 53+ | 13 | 11,5 |
| | Total | 113 | 100,0 |

Fuente: SPSS elaboración propia.

Del cuadro que presentamos como resultados, se observa del total de los 113 encuestados los cuales se han tabulado con sus rangos de edades, advertimos que el 46,6% representan a colaboradores mayores a 39 años de edad, mientras un 58,4% son personas menores a 38 años, por lo que podemos inferir que la población de la muestra es joven.

Tabla 16.

Pruebas de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|---------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Teletrabajo | ,262 | 113 | ,000 | ,803 | 113 | ,000 |
| Rendimiento laboral | ,280 | 113 | ,000 | ,798 | 113 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS elaboración propia.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 16, se tiene un grado de libertad (gl) de 113, siendo este mayor a 50, empleamos la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a. Asimismo, la significancia de ambas variables teletrabajo y rendimiento laboral es de $0,000 < 0,01$. Con estos datos obtenidos podemos deducir que los datos no tienen una distribución normal; en ese sentido, se utilizó una prueba no paramétrica mediante el estadístico de Rho de Spearman.

Tabla 17.

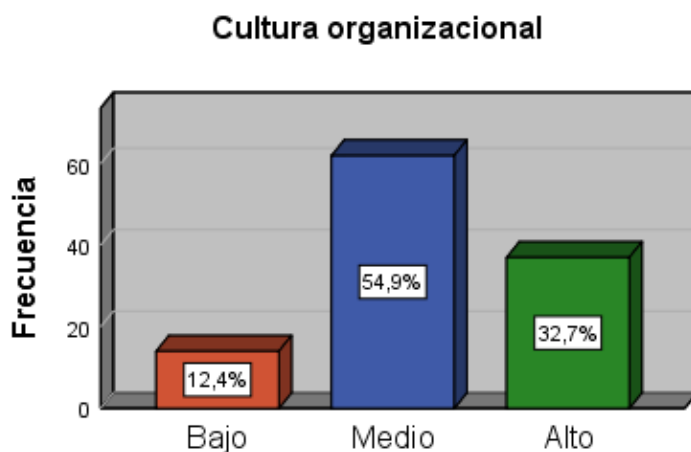
Frecuencia de la dimensión cultura organizacional

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 14 | 12,4 |
| | Medio | 62 | 54,9 |
| | Alto | 37 | 32,7 |
| | Total | 113 | 100,0 |

Fuente: SPSS elaboración propia.

Figura 3.

Cultura organizacional



Fuente: SPSS elaboración propia.

Interpretación: Como resultados del análisis descriptivo presentados de la dimensión cultura organizacional en la tabla 17 y figura 3, podemos advertir que, del total de la muestra de 113 de los encuestados, el 12,4% respondió que el nivel es bajo, el 54,9% que el nivel es medio, y el 32,7% que el nivel es alto. Estos datos pueden interpretarse que los colaboradores de la Entidad tienen una cultura organizacional fuerte, esto se debe a que los servidores comparten los valores y principios de la institución.

Tabla 18.

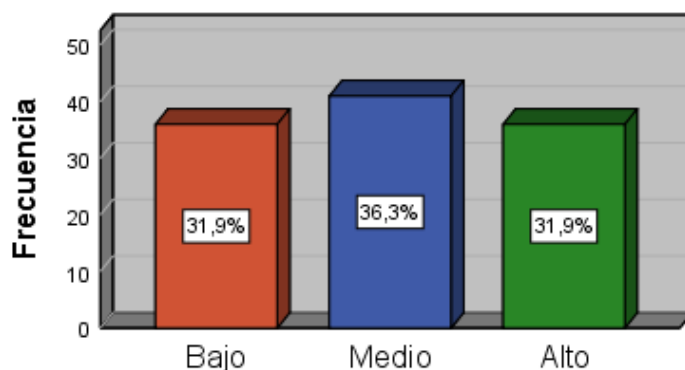
Frecuencia de la dimensión herramientas tecnológicas

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 36 | 31,9 |
| | Medio | 41 | 36,3 |
| | Alto | 36 | 31,9 |
| | Total | 113 | 100,0 |

Fuente: SPSS elaboración propia.

Figura 4.

Herramientas tecnológicas



Fuente: SPSS elaboración propia.

Interpretación: Como resultados del análisis descriptivo presentados de la dimensión herramientas tecnológicas en la tabla 18 y figura 4, podemos advertir que, del total de la muestra de 113 de los encuestados, el 31,9% respondió que el nivel es bajo, el 36,3% que el nivel es medio, y el 31,9% que el nivel es alto. Estos datos pueden interpretarse que un tercio de los colaboradores de la Entidad consideran que la entidad no le brinda las herramientas tecnológías necesarias para el desarrollo de sus actividades y esto se expone por cuanto la Entidad no proporciona los equipos ni datos de internet a sus colaboradores cuando realizan teletrabajo, no obstante, también hay un tercio en el nivel medio y alto, esto responde a que la Entidad cuenta con aplicativos que permite desarrollar el teletrabajo.

Tabla 19.

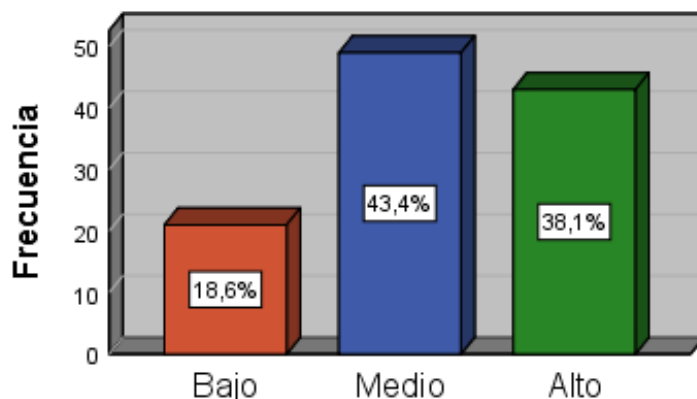
Frecuencia de la dimensión optimización de procesos

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 21 | 18,6 |
| | Medio | 49 | 43,4 |
| | Alto | 43 | 38,1 |
| | Total | 113 | 100,0 |

Fuente: SPSS elaboración propia.

Figura 5.

Optimización de procesos



Fuente: SPSS elaboración propia.

Interpretación: Como resultados del análisis descriptivo presentados de la dimensión optimización de procesos en la tabla 19 y figura 4, podemos advertir que, del total de la muestra de 113 de los encuestados, el 18,6% respondió que el nivel es bajo, el 43,4% que el nivel es medio, y el 38,1% que el nivel es alto. Estos datos pueden interpretarse que el 38,1% de los encuestados consideran que cuentan con las normativas internas que le permiten optimizar sus procesos y que cuentan con herramientas que permitan agilizar sus actividades diarias, no obstante, también hay un 18,6% opinó que el nivel es bajo, por ello se debe enfocar en fortalecer la comunicación entre los servidores y funcionarios para mejorar los procedimientos en beneficios de la institución.

Tabla 20.

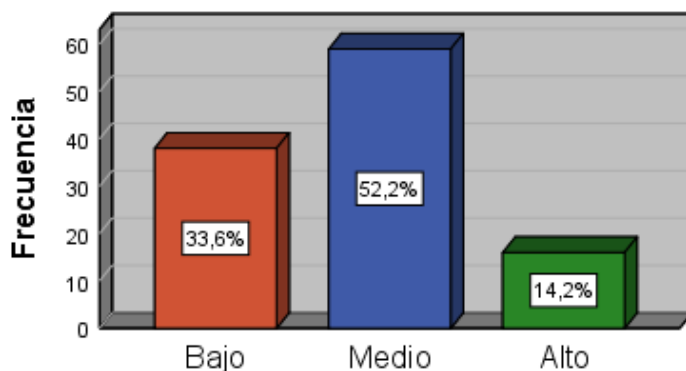
Frecuencia de la dimensión capacitación

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 38 | 33,6 |
| | Medio | 59 | 52,2 |
| | Alto | 16 | 14,2 |
| | Total | 113 | 100,0 |

Fuente: SPSS elaboración propia.

Figura 6.

Capacitación



Fuente: SPSS elaboración propia.

Interpretación: Como resultados del análisis descriptivo presentados de la dimensión capacitación en la tabla 20 y figura 6, podemos advertir que, del total de la muestra de 113 de los encuestados, el 33,6% respondió que el nivel es bajo, el 52,2% que el nivel es medio, y el 14,2% que el nivel es alto. Estos datos pueden interpretarse que el 33,6 y 52,2% de los encuestados tiene una percepción baja y media acerca de la capacitación, lo que se debe mejorar sobre la base de las necesidades de las áreas.

Datos variable teletrabajo

| VARIABLE | | | TELETRABAJO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|------|-----------|------------------------|----|----|----|----|----|----|----|---------------------------|-----|-----|--------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|-----|-----|--|--|
| DIMENSIÓN | | | Cultura organizacional | | | | | | | | Herramientas tecnológicas | | | Optimización de procesos | | | | | | Capacitación | | | | |
| N.º | Edad | Sexo | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | | |
| 1 | 32 | Masculino | 4 | 5 | 6 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | | |
| 2 | 40 | Masculino | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | | |
| 3 | 40 | Masculino | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | | |
| 4 | 33 | Masculino | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | | |
| 5 | 27 | Femenino | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | | |
| 6 | 31 | Femenino | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | | |
| 7 | 41 | Femenino | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | | |
| 8 | 41 | Femenino | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | | |
| 9 | 34 | Femenino | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 | 1 | 5 | | |
| 10 | 28 | Femenino | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | | |
| 11 | 39 | Masculino | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | | |
| 12 | 52 | Femenino | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | | |
| 13 | 36 | Masculino | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | | |
| 14 | 37 | Femenino | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | | |
| 15 | 39 | Masculino | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| 16 | 27 | Femenino | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | | |
| 17 | 40 | Femenino | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | | |
| 18 | 32 | Masculino | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | | |
| 19 | 32 | Femenino | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| 20 | 33 | Masculino | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | | |
| 21 | 41 | Femenino | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | | |
| 22 | 41 | Masculino | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | | |
| 23 | 34 | Femenino | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | | |
| 24 | 28 | Femenino | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | | |
| 25 | 39 | Masculino | 1 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | | |
| 26 | 52 | Masculino | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 5 | | |
| 27 | 36 | Femenino | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 28 | 37 | Femenino | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 29 | 27 | Masculino | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 |
| 30 | 30 | Masculino | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 |
| 31 | 40 | Masculino | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 |
| 32 | 55 | Femenino | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 33 | 50 | Masculino | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 51 | Femenino | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 35 | 32 | Masculino | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 36 | 57 | Femenino | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 37 | 54 | Femenino | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 38 | 54 | Masculino | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 39 | 27 | Femenino | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 40 | 30 | Masculino | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 41 | 22 | Femenino | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 5 |
| 42 | 21 | Masculino | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 43 | 34 | Femenino | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 44 | 33 | Femenino | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 45 | 39 | Masculino | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 46 | 42 | Masculino | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 47 | 52 | Femenino | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 48 | 48 | Femenino | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 5 |
| 49 | 25 | Masculino | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 50 | 26 | Masculino | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 51 | 22 | Masculino | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 52 | 23 | Masculino | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 53 | 19 | Masculino | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 54 | 35 | Masculino | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 55 | 37 | Masculino | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 |
| 56 | 24 | Masculino | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 57 | 41 | Masculino | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 58 | 38 | Masculino | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 |
| 59 | 30 | Femenino | 5 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 60 | 28 | Femenino | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 61 | 25 | Femenino | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 |
| 62 | 22 | Femenino | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 63 | 24 | Femenino | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 64 | 35 | Femenino | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 65 | 38 | Femenino | 3 | 1 | 4 | 1 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 66 | 27 | Femenino | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| 67 | 29 | Masculino | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 68 | 43 | Masculino | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 |
| 69 | 55 | Femenino | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 |
| 70 | 35 | Femenino | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 71 | 51 | Femenino | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 72 | 20 | Femenino | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 73 | 22 | Masculino | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 74 | 36 | Masculino | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 75 | 31 | Femenino | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 76 | 37 | Femenino | 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 |
| 77 | 46 | Femenino | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 78 | 37 | Femenino | 5 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 79 | 42 | Femenino | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 80 | 25 | Femenino | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 81 | 39 | Masculino | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 82 | 52 | Masculino | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 |
| 83 | 36 | Masculino | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 84 | 37 | Femenino | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 85 | 39 | Femenino | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 86 | 27 | Femenino | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 |
| 87 | 40 | Femenino | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 |
| 88 | 32 | Femenino | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 89 | 32 | Masculino | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 90 | 33 | Femenino | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 |
| 91 | 33 | Masculino | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 |
| 92 | 36 | Femenino | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 93 | 24 | Femenino | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 94 | 42 | Masculino | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 95 | 39 | Femenino | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 96 | 54 | Masculino | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 97 | 52 | Femenino | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 98 | 66 | Masculino | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 99 | 31 | Femenino | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 100 | 54 | Femenino | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 101 | 54 | Masculino | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| 102 | 27 | Femenino | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 103 | 30 | Masculino | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 104 | 40 | Femenino | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 105 | 55 | Masculino | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 106 | 50 | Femenino | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 107 | 51 | Femenino | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 108 | 32 | Masculino | 5 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 109 | 57 | Masculino | 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 |
| 110 | 54 | Femenino | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 111 | 54 | Femenino | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 112 | 27 | Masculino | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 113 | 30 | Masculino | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |

Datos variable rendimiento laboral

| VARIABLE | | | RENDIMIENTO LABORAL | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|------|-----------|-------------------------|-----|-----|-----|-----|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|
| DIMENSIÓN | | | Rendimiento en la tarea | | | | | Rendimiento en el contexto | | | | | Comportamientos contraproducentes | | | | |
| N.º | Edad | Sexo | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 |
| 1 | 32 | Masculino | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 2 | 40 | Masculino | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 40 | Masculino | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 33 | Masculino | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 27 | Femenino | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 |
| 6 | 31 | Femenino | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 7 | 41 | Femenino | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 41 | Femenino | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 9 | 34 | Femenino | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 |
| 10 | 28 | Femenino | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| 11 | 39 | Masculino | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 |
| 12 | 52 | Femenino | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 13 | 36 | Masculino | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 14 | 37 | Femenino | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 15 | 39 | Masculino | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 |
| 16 | 27 | Femenino | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| 17 | 40 | Femenino | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 18 | 32 | Masculino | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 19 | 32 | Femenino | 3 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 33 | Masculino | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 21 | 41 | Femenino | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 22 | 41 | Masculino | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 23 | 34 | Femenino | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 24 | 28 | Femenino | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 25 | 39 | Masculino | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 26 | 52 | Masculino | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 27 | 36 | Femenino | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 28 | 37 | Femenino | 1 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 |
| 29 | 27 | Masculino | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 30 | 30 | Masculino | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 31 | 40 | Masculino | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 32 | 55 | Femenino | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 33 | 50 | Masculino | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 34 | 51 | Femenino | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 35 | 32 | Masculino | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 |
| 36 | 57 | Femenino | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 |
| 37 | 54 | Femenino | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 38 | 54 | Masculino | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 |
| 39 | 27 | Femenino | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 1 |
| 40 | 30 | Masculino | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 |
| 41 | 22 | Femenino | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 |
| 42 | 21 | Masculino | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 43 | 34 | Femenino | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 |
| 44 | 33 | Femenino | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 45 | 39 | Masculino | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 46 | 42 | Masculino | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 |
| 47 | 52 | Femenino | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 48 | 48 | Femenino | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 49 | 25 | Masculino | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 |
| 50 | 26 | Masculino | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 51 | 22 | Masculino | 1 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 2 |
| 52 | 23 | Masculino | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 19 | Masculino | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 54 | 35 | Masculino | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 55 | 37 | Masculino | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| 56 | 24 | Masculino | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 3 |
| 57 | 41 | Masculino | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 58 | 38 | Masculino | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 |
| 59 | 30 | Femenino | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 60 | 28 | Femenino | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 61 | 25 | Femenino | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 |
| 62 | 22 | Femenino | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 63 | 24 | Femenino | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 64 | 35 | Femenino | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 65 | 38 | Femenino | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 |
| 66 | 27 | Femenino | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 5 |
| 67 | 29 | Masculino | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 68 | 43 | Masculino | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 1 |
| 69 | 55 | Femenino | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 |
| 70 | 35 | Femenino | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 71 | 51 | Femenino | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 |
| 72 | 20 | Femenino | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 73 | 22 | Masculino | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 74 | 36 | Masculino | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 75 | 31 | Femenino | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 76 | 37 | Femenino | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 77 | 46 | Femenino | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 78 | 37 | Femenino | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 |
| 79 | 42 | Femenino | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 |
| 80 | 25 | Femenino | 5 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 |
| 81 | 39 | Masculino | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 82 | 52 | Masculino | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 83 | 36 | Masculino | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 84 | 37 | Femenino | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 85 | 39 | Femenino | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 86 | 27 | Femenino | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 87 | 40 | Femenino | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 88 | 32 | Femenino | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 89 | 32 | Masculino | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 90 | 33 | Femenino | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 91 | 33 | Masculino | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 92 | 36 | Femenino | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 93 | 24 | Femenino | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 94 | 42 | Masculino | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 95 | 39 | Femenino | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 96 | 54 | Masculino | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 97 | 52 | Femenino | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 98 | 66 | Masculino | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 99 | 31 | Femenino | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 100 | 54 | Femenino | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 101 | 54 | Masculino | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 |
| 102 | 27 | Femenino | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 103 | 30 | Masculino | 2 | 1 | 1 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 104 | 40 | Femenino | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 105 | 55 | Masculino | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 106 | 50 | Femenino | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 107 | 51 | Femenino | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 108 | 32 | Masculino | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 109 | 57 | Masculino | 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 |
| 110 | 54 | Femenino | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 111 | 54 | Femenino | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 112 | 27 | Masculino | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 113 | 30 | Masculino | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GODOY CASO JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Teletrabajo y rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021", cuyo autor es CHINCHANO ACUÑA DAILE FORTUNATO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Julio del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| GODOY CASO JUAN DNI: 43297741 ORCID 0000-0003-3011-7245 | Firmado digitalmente por: GGODOYCA el 07-08- 2022 10:50:38 |

Código documento Trilce: TRI - 0371734