



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

**El Teletrabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia
COVID 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital
Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano**

AUTOR:

Alva Barahona, River Julian (ORCID: 0000-0002-6063-7770)

ASESOR:

Dr. Méndez Parodi, Raúl Alfredo (ORCID: 0000-0002-1667-9594)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistema de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mis padres por darme la vida y a mis hijos por ser el motivo para seguir luchando cada día.

Agradecimiento

A la Universidad por permitirme ingresar a sus aulas y seguir adquiriendo mayores conocimientos, a mi asesor Méndez Parodi, Raúl Alfredo por el apoyo permanente para poder cumplir con esta tesis y a todos los docentes y compañeros de estudio de la maestría.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	38

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Nivel de Confiabilidad del Instrumento de la primera variable	19
Tabla 2: Nivel de Confiabilidad de la Instrumento de la segunda variable	19
Tabla 3: Correlaciones entre el Teletrabajo y el Desempeño Laboral	21
Tabla 4: Correlaciones entre el Espacio Físico y el Desempeño Laboral	21
Tabla 5: Correlaciones en la Organización del Trabajo y el Desempeño Laboral	22
Tabla 6: Correlaciones entre la TICs y el Desempeño Laboral	22
Tabla 7: Niveles de Aceptación de la variable Teletrabajo	23
Tabla 8: Niveles de Aceptación de la variable Desempeño Laboral	24
Tabla 9: Niveles de Aceptación de la dimensión Espacio Físico	24
Tabla 10: Niveles de Aceptación de la dimensión Organización del Trabajo	25
Tabla 11: Niveles de Aceptación de la dimensión TICs	25

Resumen

El teletrabajo no era una forma muy conocida de trabajo hasta la llegada de la pandemia COVID-19, desde el 15 de marzo del 2020, fecha donde el estado peruano promulgó la inmovilización social obligatoria, donde todas las entidades dejaron de recibir a sus colaboradores del trabajo presencial y pasando a implementar el teletrabajo como una forma obligatoria de trabajo. En este establecimiento de salud que pertenece al estado no fue la excepción y el personal administrativo que tenía factor de riesgo dejó de asistir al centro de salud, obligando a la entidad que asigne funciones de teletrabajo. La investigación básica tuvo como objetivo establecer la relación del Teletrabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022, la metodología fue de enfoque cuantitativo y el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal y correlacional con una población de estudio de 60 trabajadores administrativos, la información fue recolectada a través de la encuesta. La conclusión fue que existe relación entre el Teletrabajo y el Desempeño Laboral. Siendo la correlación de Rho de Spearman positiva baja y con un sig. bilateral de 0,004, siendo menor que 0,01, por lo tanto, la relación es significativa, aprobándose la hipótesis del investigador.

Palabras clave: *Teletrabajo, Desempeño Laboral y TICs.*

Abstract

Teleworking was not a well-known form of work until the arrival of the COVID-19 pandemic, from March 15, 2020, the date on which the Peruvian state enacted mandatory social immobilization, where all entities stopped receiving their employees from the face-to-face work and going on to implement teleworking as a mandatory form of work. In this health facility that belongs to the state, it was no exception and the administrative staff who had a risk factor stopped attending the health center, forcing the entity to assign teleworking functions. The basic research aimed to establish the relationship between Teleworking and Work Performance in Times of the Covid 19 Pandemic of the Administrative Workers of a National Hospital of the City of Huaral, 2022, the methodology was a quantitative approach and the design of the research is non-experimental cross-sectional and correlational with a study population of 60 administrative workers, the information was collected through the survey. The conclusion was that there is a relationship between Teleworking and Job Performance. Being the positive Spearman's Rho correlation low and with a sig. bilateral of 0.004, being less than 0.01, therefore, the relationship is significant, approving the researcher's hypothesis.

Keywords: Telecommuting, Work Performance and ICTs.

I. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo en la actualidad no es un fenómeno nuevo, pero en el contexto de esta enfermedad del COVID-19 trajo el confinamiento y la inmovilización social, el cual los gobiernos implementaron para reducir los contagios. El teletrabajo brindó ciertas facilidades en las actividades laborales y con ello la relación laboral, el cual fue de vital importancia teniendo en consideración el fuerte impacto negativo de la crisis del mercado laboral regional. La transición del trabajo presencial al trabajo remoto no está exenta de desafíos, tanto para los trabajadores como para las organizaciones que deben hacerlo realidad rápidamente. Esta forma de trabajo expone retos que tienen que ser abordados de modo de afirmar que contribuya de manera positiva al mundo de trabajo, tanto como para las organizaciones y para los trabajadores. (OIT, 2021).

Esta modalidad del teletrabajo se genera entre la combinación de dos elementos: primero las actividades se cumplen en ubicación distinta al lugar de trabajo común y como segundo elemento se necesita el uso de las TICs. (OIT, 2021)

En el Perú la enfermedad del Covid 19 arribó a nuestro estado para crear cambios no planificados y que genera mucha incertidumbre, lo que hace difícil saber que pasaría en el futuro. La enfermedad o el Covid 19 no permitió conocer el teletrabajo, ello ya existía, permitiendo que al existir un número mayor de personas realizando teletrabajo se pudo analizar el fenómeno con mayor detalle, previamente del Covid-19 no existía fundamentalmente la aplicación del teletrabajo en nuestra región, (MTPE, 2020).

Es necesario indicar que, en el Perú, antes de la pandemia ya se contaba con lineamientos sobre el trabajo remoto (Ley y reglamento), había pocos contratos laborales de teletrabajo en las empresas privadas y ciertos pilotos en las entidades públicas. Debemos indicar que existe la necesidad de dibujar una línea que divida lo anteriormente y el a partir del Covid-19 en el Perú, para hacer esta separación usaremos como fecha de corte, el 15 de marzo del 2020, ya que en la

actualidad en el Perú emitió dos reglamentos para evitar la expansión del COVID-19, el D.S. N° 044-2020-PCM y el D.U. N° 026-2020, (MTPE, 2020).

El Hospital por ser una entidad del estado en el sector salud no es ajena a la coyuntura de la enfermedad del Covid-19, tanto para brindar servicios de salud y para implementar las medidas del confinamiento dictadas por el gobierno, ello implica evaluar trabajadores con la finalidad de otorgar las licencias con goce o asignar el teletrabajo o trabajo remoto al personal de comorbilidad por edad o factor de riesgo en apego a la norma.

En la actualidad de 930 trabajadores del hospital entre asistenciales y administrativos se cuenta 110 trabajadores en el grupo de personal de comorbilidad por edad o factor de riesgo; asignándoles a 60 trabajadores funciones para realizar teletrabajo o trabajo remoto desde su domicilio, pero al haber implementado esta forma de trabajo a fines del 2020 es necesario determinar o evaluar si esta modalidad de trabajo cumple con los objetivos institucionales, por lo que, se debe evaluar el desempeño laboral de trabajadores que estuvieran laborando bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, por lo que se planteó el siguiente tema de investigación: El Teletrabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid-19 de los Trabajadores Administrativos un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2021.

Con la finalidad de determinar si esta modalidad de trabajo ayuda al cumplimiento de los objetivos institucionales, en esta investigación se formuló el problema principal: ¿Cómo se relaciona el Teletrabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022? y los problemas específicos son: a) ¿Cómo se relaciona el Espacio Físico y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022?; b) ¿Cómo se relaciona la Organización del Trabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022?; c) ¿Cómo se relaciona las Tecnologías de la

Información y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022?.

El objetivo general del presente trabajo fue: Establecer la relación del Teletrabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022. Con relación a los objetivos específicos se fueron las siguiente: a) Conocer la relación del Espacio Físico y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022; b) Conocer la relación de la Organización del Trabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022; c) Conocer la relación de las Tecnologías de la Información y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022.

La hipótesis general de la investigación fue: Existe relación significativa entre el Teletrabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022. Las hipótesis específicas son las siguientes: a) Existe relación significativa entre el Espacio Físico y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022; b) Existe relación significativa entre la Organización del Trabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022; c) Existe relación significativa entre la Tecnologías de la Información y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022.

La presente investigación tuvo un aporte teórico porque será una herramienta para las demás investigaciones, utilizando los resultados de esta

investigación, es necesario resaltar que también se utilizara las teorías y conceptos de otros autores que ayudaran a sustentar nuestra investigación.

La justificación metodológica de esta investigación fue bajo el enfoque cuantitativo, donde permitió que la investigación y los instrumentos que se aplicaron nos den repuestas de las muestras de estudio, brindándonos unos nuevos conocimientos válidos y confiables. Ello también permitió analizar los resultados obtenidos de manera precisa y detallada.

El aporte a la organización permitió que se aplique correctamente la investigación en la entidad de salud, ello permitió que se pueda obtener los resultados deseados y conocer el teletrabajo como una forma de trabajo en tiempos de pandemia resulta productiva para la organización y de esa manera las autoridades puedan tomar mejores decisiones.

II. MARCO TEÓRICO

Sánchez & Ledesma (2021) en su artículo Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. Cuyo objetivo general es identificar y catalogar las posiciones que toman los estudios recopilados sobre el impacto del teletrabajo en el bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo. La naturaleza del estudio es una propuesta de revisión sistemática y es esencialmente cualitativa ya que no se realiza un metanálisis del estudio seleccionado, pero si la extracción y el análisis de datos describen la posición que ocupa el estudio seleccionado. Consiste en organizar, organizar y clasificar el impacto del teletrabajo en el bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo. Los resultados y conclusiones de los estudios analizados permiten agruparlos en cuatro: Las que muestran un efecto positivo (optimistas) y las que muestran un efecto negativo (pesimistas), quienes afirman que es completamente ambiguo y afirman que no es ni positivo ni negativo en sí mismo, pero lo importante es la formación que recibieron los teletrabajadores para trabajar desde casa se muestran escépticos. Tanto los optimistas como los pesimistas formaban un grupo equivalente dentro del corpus literario. Además, se ha encontrado que el principal efecto positivo de trabajar desde casa en el bienestar de los trabajadores es aumentar la productividad sin interrupciones. Aumentar la conciencia de fortalecer la gestión del tiempo y la gestión del trabajo diario. En contraste, los efectos adversos se relacionan con problemas relacionados con la falta de infraestructura técnica adecuada para llevar a cabo las operaciones del día a día. Extensión de los días hábiles; sensación de falta de apoyo organizacional al realizar tareas complejas o nuevas, y sensación de soledad de los teletrabajadores debido a la falta de interacción con los compañeros.

Santillán & Saavedra (2021). En su artículo Visión holística sobre el teletrabajo. El objetivo principal es investigar las características, los elementos básicos y los efectos del teletrabajo. El tipo es cualitativo y el diseño del estudio es una revisión sistemática. Del mismo modo, el teletrabajo se entiende como una forma de trabajo a distancia proporcionada A través del uso de la comunicación. Se afirma que el trabajo se realiza desde casa. Sin embargo, este no tiene que

ser el caso. Esto se debe a que la actividad laboral es rastreable siempre que se realice desde diversos ambientes y/o ubicaciones fuera de la empresa o institución. Los resultados principales de esta encuesta son: El teletrabajo es el trabajo a distancia utilizando las TIC. b. El teletrabajo tiene el potencial de ser una buena oportunidad en el mundo globalizado en el que vivimos. El teletrabajo es una opción laboral no regulada. A nivel nacional, hay poco entusiasmo debido a las deficiencias existentes. Conclusiones de la encuesta: un 50% los investigadores han confirmado que implementar el teletrabajo requiere empatía entre trabajadores y empleadores. De igual forma, el investigador número de 30% asevera que es urgente la regulación del teletrabajo. De manera similar, el 75% de los encuestados en todo el país cree que la implementación adecuada del teletrabajo requiere primero asegurar instalaciones, herramientas técnicas, manuales y regulaciones relacionadas.

Casal & Jiménez (2021) en su artículo Cambios en los hábitos de sedentarismo y actividad física de los trabajadores que pasaron a teletrabajo durante la pandemia de Covid19. El aislamiento cambió los patrones de trabajo de algunos trabajadores, afectando hábitos como la actividad física. El propósito es analizar las diferencias en tiempo sedentario y actividad física entre pre pandemia (2018) y pos pandemia (2021) entre trabajadores sedentarios (N = 44), codificados por género al cambiar a teletrabajo. Como método de estudios observacionales retrospectivos previos después de un solo grupo. Se registraron edad, sexo, tiempo sentado y gasto energético. Se aplicó la prueba U de Mann-Whitney, la prueba t de muestras relacionadas independientes y la prueba de signos de falta de simetría. El resultado obtenido fue una reducción del tiempo sedentario entre 2018 y 2021 ($p = 0,005$). El gasto total y parcial en actividad física intensa y ligera aumentó en los dos años ($p < 0,001$). Podemos concluir que el cambio al teletrabajo ha reducido el tiempo sentado y ha aumentado la actividad física pesada y ligera.

Ramos, Ramos-Galarza & Tejera (2020) en su artículo el Teletrabajo en tiempos de COVID-19. Una de las implicaciones del COVID19 es el aislamiento social y el teletrabajo. En este sentido, el teletrabajo presenta condiciones

diferentes a los métodos tradicionales de trabajo en el hogar. En estas condiciones, el COVID-19 aumenta la incertidumbre, el miedo y la incertidumbre. Este estudio analizó características del teletrabajo y su impacto en la productividad y el bienestar de las personas. La encuesta se realizó en Ecuador con una muestra de 459 personas. Los resultados encontrados muestran que existen aspectos que inciden en la productividad, como la jornada laboral prolongada, las habilidades personales, en especial la espontaneidad y la capacidad organizativa, y la salud mental. Este estudio da una mejor comprensión de la situación de trabajar desde casa, tanto las personas como las organizaciones desarrollan recursos, trabajan en casa con éxito y las personas estarán felices mientras esta situación continúe.

Así también Quispe-Quispe & Quispe-Fernández (2021). En su artículo el Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. El trabajo a distancia, hoy, se ha convertido en una continuidad de los servicios en las entidades públicas, ligado a las personas, la tecnología y la normativa, permitiendo flexibilizar el trabajo de realizar actividades a un horario diferente al de la entidad. El objetivo es dar a conocer los aspectos más relevantes de su implementación, de su progreso y el impacto durante la pandemia del COVID-19. Los resultados están basados en el uso de principios tecnológicos para desarrollar tareas y de guías laborales para cumplir con los encargos planteados, ello, impactará y otorgará mayores bienes a dichas organizaciones. Se concluye que, en el mundo, el sector del estado, tuvo que implementar modalidades laborales, para los trabajadores, mediante las innovaciones tecnológicas y la conectividad, así como el uso de plataformas digitales, redes y servicio digital, obligadas a que se mantengan como una oportunidad laboral, en el contexto de la modernidad del trabajo.

Dentro de los estudios previos a nivel nacional en el Perú, se encuentran la de Ruiz (2022). En su estudio realizado tuvo como objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Almanzor Aguinaga. También se utilizó como parte de la metodología una tipología cuantitativa de diseño no experimental y descriptivo correlacional

muestreada de 152 trabajadores investigados para medir ambas variables. El principal hallazgo es que el nivel de teletrabajo entre el personal administrativo es regular (37%) debido a que tienen ciertas fallas en el acceso a internet. Asimismo, el desempeño laboral fue regular (40%) debido a las escasas competencias personales del personal. Además, hubo una alta correlación positiva entre el teletrabajo y el desempeño laboral entre el personal administrativo del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, con una puntuación de 0,820.

Obregón (2022). Desarrollo su investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de un Centro de Atención de Lima del Sistema Nacional de Pensiones, 2021. Esto fue una investigación de forma aplicada y descriptiva correlacional con diseño no experimental de corte transeccional o transversal. Participaron 39 colaboradores pertenecientes al Centro de Atención de Lima del Sistema Nacional de Pensiones, la muestra utilizada pertenece al trabajador que participó de toda la población. Se utilizó dos cuestionarios para medir las variables: el primero para medir nivel de satisfacción laboral y el segundo para medir nivel de teletrabajo. La estadística utilizada fue mediante el cálculo de correlación de Spearman, con la cual se ha conseguido contar que existe una correlación estadísticamente significativa entre los puntajes de teletrabajo y la satisfacción laboral, esto porque el p-valor es pequeño al 0,005, incluso se determinó una correlación positiva moderada (0,546). Se concluye que a máximo altitud de teletrabajo se generará una máximo satisfacción laboral.

Valera (2022). El trabajo de investigación se realizó con el objetivo general de determinar en qué medida el trabajo remoto es relevante para el desempeño de las funciones judiciales civiles de Lima 2021. El diseño es no experimental de cortes de transaccional, correlaciones descriptivas y de enfoques cuantitativos, el tipo de investigación es básica, los niveles de correlación consisten en métodos de inferencia, también se utilizan métodos de investigación y se aplican métodos de cuestionario likert de dos partes. La primera y segunda parte consta de 20 preguntas y el coeficiente es el alfa de Cronbach. Se utiliza para determinar la confiabilidad de los instrumentos, la población está conformada por todos los

trabajadores del juzgado civil de Lima, y la muestra está conformada por 50 trabajadores que integran el juzgado civil. Luego de realizar los análisis estadísticos pertinentes, se obtuvieron los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk y el método no paramétrico Rho de Spearman con una correlación de 0,573. Esto demuestra que existe una correlación positiva entre la variable y la hipótesis. Hipótesis general en este estudio.

Barreto (2021). El estudio tuvo como objetivo identificar la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina de normalización previsional de la sede Piura 2021. La investigación es de carácter aplicado y de un nivel que explica su correlación con el diseño transversal, no experimental. Participaron 29 empleados de la Dirección de Normalización Preliminar. La muestra utilizada es de tipo censal con la participación de toda la población. Se utilizaron dos cuestionarios para medir las variables: una para determinar la satisfacción laboral y otro para determinar el grado de teletrabajo. El procedimiento estadístico se realizó mediante el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman. Esto encontró una correlación estadísticamente significativa entre los resultados del teletrabajo y la satisfacción laboral. Se muestra una correlación directa moderada (0,584) porque el valor de p-valor es inferior al 5 %. Se concluye que, a mayor nivel de teletrabajo, mayor satisfacción del trabajo.

Gutiérrez (2021). La investigación tuvo como objetivo principal es determinar el desempeño laboral de los empleados corporativos ante el COVID 19 en el distrito de Lima en el año 2021, con el desarrollo de investigación aplicada y no diseño de experimentos con enfoque cuantitativo. En la encuesta participaron del cuestionario 50 hombres y mujeres, los resultados obtenidos de la correlación de Pearson del 82,3% muestran claramente que el efecto es positivo y alto, y el teletrabajo está muy relacionado con el rendimiento laboral.

Sime (2020). Su investigación tuvo como objetivo determinar hasta qué punto el teletrabajo y la administración pública están relacionados desde la perspectiva de los funcionarios del ministerio de relaciones exteriores - 2020. La

investigación no experimental de corte transaccional, de enfoque cuantitativo, Las correlaciones de nivel básico consisten en métodos de inferencia, también se utilizan métodos de encuesta y se aplica un método de encuesta tipo Likert que contiene un promedio de 60 preguntas. La población está conformada por 40 personas y como se muestra se tomaron a los empleados de la Dirección de la Comunidad Peruana en el Exterior, los instrumentos han sido validados por expertos familiarizados con el tema. Después de realizar el análisis estadístico correspondiente, los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilck y el método estadístico no paramétrico rho de Spearman obtuvieron una correlación de 0.587 entre las dos variables y la hipótesis general aceptada por este estudio sugiere que existe una correlación positiva.

La investigación se sustenta en todas las teorías de la variable teletrabajo y desempeño laboral, las cuales desarrollaremos sus conceptos y dimensiones.

La primera variable estudiada es el teletrabajo y para una mayor comprensión Llamosas (2015) nos indica que el teletrabajo es un estilo de organización del trabajo basada en el uso de la tecnología. Esta es una forma de prestar el servicio, ya que se realiza fuera de la organización y con flexibilidad horario, pudiendo controlarse la prestación del servicio, mediante el uso de un programa informático.

Para García & Monje Jiménez (2001) ha conceptualizado que el teletrabajo es un estilo flexible de organizarse en el trabajo y que incluye el trabajo a distancia, es decir, en un lugar distinto al lugar donde normalmente se realiza el trabajo, controlado por el empleador y utilizando tecnologías y medios de información.

Por su parte Gordon, J. (1997) definen que el teletrabajo se trata de un estilo flexible de organizarse en el trabajo y que implica el desarrollo de una actividad profesional sin la presencia física de los trabajadores en la empresa durante el tiempo de trabajo. Abarca una amplia escala de actividades y se puede realizar de forma y a tiempo completo o parcial. El teletrabajo profesional incluye

el uso regular de técnicas de procesamiento de información electrónica y el uso de ciertas instalaciones de comunicación.

Según el artículo 2° de la Ley N° 30036 se detalló que el teletrabajo se define como la realización del trabajo dependiente sin la necesidad de la presencia física del colaborador, denominado teletrabajador, en la empresa con la que tiene una relación laboral, por medio de una computadora, teléfono y similares, a través de los cuales esto se realiza a través del tiempo. Seguimiento y verificación de tareas. [...]. (2013, pág.1).

Llamosas (2015) nos habla que son tres los elementos o características que se relacionan con el teletrabajo, el cual pasaran hacer nuestras dimensiones, ellos son el espacio físico, la organización y TICs.

Como marco referencial también definiremos las dimensiones del teletrabajo, en primer lugar, (Larousse, s. p., 2016) define que el espacio físico es aquel espacio de terreno y se puede utilizar para diferentes propósitos.

Herrera (2015) preciso que los llamados centros de teletrabajo son agencias que están distribuidas de tal forma que las organizaciones deben disponer de medios suficientes y completas de herramientas TICs para poder realizar su trabajo de forma eficaz.

Herrera (2015) Afirmó que el teletrabajo a domicilio en la actualidad es la organización que más experiencia ha tenido, las mismas organizaciones que pueden provenir de organizaciones públicas, privadas o independientes, teniendo en cuenta que el uso de las TIC es necesario para llevar a cabo la implementación.

Chanamé, Dondero & Pérez, (2009) Indicó que el teletrabajo móvil es aquel que se puede hacer desde cualquier zona ya que no hay un área específica para poder realizar sus tareas y lo único que necesitas para poder hacerlo es TIC Móvil.

Como segunda dimensión tenemos la organización se refiere a la acción de agruparse con el fin de establecer los objetivos y las metas. (Reverso diccionario, s. p., 2020).

Las metas son los esfuerzos que se realiza las personas con el fin de poder cumplir con los objetivos trazados (Real Academia Española, s. p., 2019).

Expresó que los objetivos son las acciones que tienen que cumplir para poder llegar a obtener la meta propuesta (The free dictionary, s. p., 2013).

Varsi (2014) Manifestó que la persona es un ser humano con libre albedrío para poder distinguir lo que puede hacer, en diferencia de los objetos y las metas y también tiene obligaciones y derechos.

Enunció que las tareas son las actividades que puede realizar las personas en un determinado tiempo (The free dictionary, s.p., 2016).

Como tercera dimensión tenemos las TICs; Calandra y Araya (2009) define que es un conjunto de herramientas básicas para brindar información que se pueden encontrar en computadoras, dispositivos electrónicos y software y que se pueden utilizar en la mayoría de las actividades que la gente quiere hacer y que facilitarán la comunicación y la información.

Enunció que el correo electrónico es parte de una forma de comunicación que tienen los trabajadores y para cumplir ello tienen que hacer uso de diferentes dispositivos que estén interconectados al internet (Real Academia Española, s. p., 2019).

Describió que internet es un sistema de comunicación global y necesita comunicarse directamente a través de una computadora usando un método de comunicación específico. Para hacer esto, el método de comunicación es utilizado

hoy por millones de personas para comunicarse, informar y comunicarse. (Real Academia Española, s. p., 2019)

Expresó que el teléfono celular es un dispositivo electrónico e inalámbrico a través del cual puede comunicarse con las personas realizando llamadas de voz, recibiendo y enviando mensajes de texto, también puede acceder a Internet y a diferentes tipos de servicios en los que las personas pueden confiar. (Excelsior, s. p., 2020)

Manifestó que la video conferencia es una interacción virtual entre muchas personas en diferentes lugares, pero en tiempo real, ello a través de video y audio, mediante el uso de una red que a través de la cual se puede hablar de negocios, estudios u otros temas. (e-ABC, s. p., 2019).

La segunda variable estudiada es el desempeño laboral y según Chiavenato (2000) conceptualiza al desempeño laboral como los resultados del trabajo y como las acciones o comportamientos en la búsqueda de objetivos que los empleados sean han establecido y trazado. De igual manera, Montejo (2009) afirma que el desempeño laboral se refiere al desempeño que obtienen los trabajadores cuando realizan tareas y funciones en el trabajo, lo que indica su idoneidad para el trabajo.

Para Christiansen & Chandan (2017) determinaron que el desempeño laboral son los resultados del trabajo basados en la realización de tareas relacionadas con los criterios de costo, integridad, precisión y velocidad; Por tanto, su principal objetivo es proporcionar un alto nivel de rendimiento y ayudar al equipo a alcanzar los mismos objetivos corporativos.

Por su parte Kimberlee (2019) determinó que la importancia de la implementación del desempeño se centra en el hecho de que las organizaciones de salud necesitan comprender las fortalezas centrales y son críticas para los administradores que puedan desarrollar metas y métodos. Evaluar

constantemente a los empleados, ya que son los factores determinantes en la gestión de las fortalezas y debilidades de la organización empresarial.

Según Robbins & Judge (2009) la mayoría de las organizaciones solo han evaluado la forma en que los empleados solo realizaban las funciones establecidas en la descripción del puesto, actualmente las empresas de hoy han funcionado de manera jerárquica y orientadas al cliente.

Como aportación personal debemos señalar que el desempeño laboral consiste en el rendimiento que tiene el colaborador al momento de desempeñar las funciones asignadas, ello puede ayudar a cumplir con los objetivos institucionales.

Como primera dimensión de la variable desempeño laboral podemos indicar que tenemos a las competencias del individuo que para Vygotsky (1979) sostuvo “Esto se hace a través de la interacción social con los demás. Implica evaluar características o habilidades que un individuo ya tiene y que son relevantes para el puesto de trabajo”.

Linares (2017) nos plantea definiciones de los indicadores de la primera dimensión como:

Iniciativa y excelencia: Toma la iniciativa para aprender nuevas habilidades y ampliar sus horizontes. Establece objetivos para un rendimiento óptimo e impulsa la innovación.

La Integridad: es ser honesto, responsabilizarse de las acciones colectivas e individuales y velar por la transparencia en la gestión de los recursos.

Comunicación a todo nivel: sea respetuoso y justo con los empleados desarrollando relaciones laborales productivas con gerentes, colegas y clientes. Solicitar y dar retroalimentación.

Supervisión/acompañamiento: anima a los trabajadores a dar lo mejor de sí mismos. Proporcione instrucciones claras e información de apoyo al personal y a los colegas.

Apertura para el cambio: demostrar sensibilidad y comprensión de las opiniones de los demás. Participa y se beneficia de los comentarios que recibe de los compañeros, incluso si se oponen a su opinión.

Linares (2017) también define los indicadores de la segunda dimensión como:

Competencia para el puesto: se debe medir las habilidades necesarias para hacer bien el trabajo.

Calidad Administrativa/programática: debe poseer los conocimientos y habilidades que le permitan hacer su trabajo con eficacia.

Trabajo en equipo: involucrar a todos los niveles en el desarrollo de las acciones de la organización y la adopción de estrategias frente a sus pares y supervisores.

Trabajo con otras organizaciones: se define como colaborador, comparte sus planes, descubriendo y promoviendo oportunidades de asociación, gestione una atmósfera de colaboración amistosa.

Control interno: examinando constantemente su trabajo con detenimiento, buscando siempre la excelencia.

Sentido de costo/beneficio: Uso adecuado y protección de los recursos.

Toma de dediciones y solución de problemas: reconoce problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Tiene la capacidad de tomar decisiones oportunas.

Compromiso de servicio: Tiene un alto rendimiento y cumple con los tiempos establecidos. Promueve el buen trabajo a todos los niveles.

Enfoque programático: administrar sus programas y servicios relacionados con todas las áreas de trabajo. Participar en el trabajo de campo.

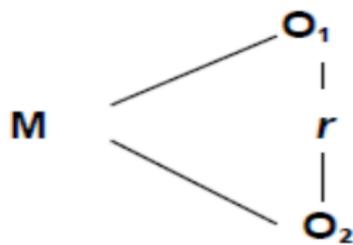
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de la presente investigación es básica, para Lozada (2014) el problema establecido y determinado, por lo que, la investigación se utilizó para responder preguntas específicas.

El diseño de la investigación es no experimental, correlacional y de corte transversal; para Hernández, Fernández & Baptista (2014) definen que No experimental, es cuando se realiza sin manipulación de variables, para limitar el estudio a observar eventos y recopilar datos para futuras investigaciones. Asimismo, resulta de corte transversal porque analiza todos los datos variables recolectados durante un período de tiempo en una muestra en particular.

Figura 1



Esquema representa al diseño correlacional

M: Muestra.

O₁: Observación de la variable Teletrabajo

O₂: Observación de la variable Desempeño laboral

R: Correlación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Conceptualmente el teletrabajo SERVIR (2020) define el teletrabajo como una tarea en la que la presencia de un empleado se lleva a cabo en el hogar o en

aislamiento del hogar, utilizando las TICs como medio para la continuación del trabajo y el éxito de las funciones. Mientras que para desempeño laboral según Chiavenato (2019) se define como los logros personales en el desempeño de actividades laborales para llegar a las metas establecidas en Organización.

Operacionalmente el teletrabajo tendrá las siguientes dimensiones como son: espacio físico, organización del trabajo y las TICs y para desempeño laboral sus dimensiones son: Competencias del Individuo y Competencia para el Puesto.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población será compuesta por todos los trabajadores administrativos del hospital nación de Huaral, se utilizará como muestra el total de 60 trabajadores que es el total del tamaño de la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es la técnica utilizada; para Barreto (2016) lo define como una técnica de formalizar el conocimiento a nivel práctico o procedimental; mediante la recopilación de información necesaria de la investigación; también es una técnica que se puede aplicar en todas las ciencias e investigaciones existentes.

En ese mismo orden el instrumento utilizado fue el cuestionario, que para Barreto (2016) indica que el cuestionario consiste en una lista estandarizada de preguntas para el grupo del que se solicitó la información.

3.4.1 Instrumento

La variable teletrabajo está compuesta de 03 dimensiones de las cuales genero un cuestionario de 30 preguntas, con alternativas de respuesta que están bajo la escala de Likert del 1 al 5.

La variable desempeño laboral está compuesto de 02 dimensiones de las cuales genero un cuestionario de 13 preguntas, con alternativas de respuesta que están bajo la escala de Likert del 1 al 5.

Esta escala de Likert tiene la siguiente medición:

- 1= Nunca
- 2= Casi Nunca
- 3= A Veces
- 4= Casi Siempre
- 5= Siempre

3.4.2 Confiabilidad

A través del programa SPSS - V26 se procesó una muestra de la información adquirida de la encuesta para obtener la fiabilidad del instrumento utilizado y ellos se realizaron mediante la herramienta alfa de Cronbach.

Tabla 1

Nivel de Confiabilidad del instrumento de la Variable Teletrabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	30

Nota. Tabla procesada en el sistema SPSS V.26

Tabla 2

Nivel de Confiabilidad del instrumento de la Variable Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	13

Nota. Tabla procesada en el sistema SPSS V.26

3.5 Procedimientos

El procedimiento para la investigación fue coordinar con el titular de la entidad para realizar la investigación, luego se le explico el tema de la investigación que se desarrollara en el establecimiento de salud. Luego se coordinó con el personal administrativo para invitarlos a participan en la encuesta de manera voluntaria. Esta encuesta fue confeccionada y remitida virtualmente a través de google forms.

Posteriormente se emitió la hoja Excel, para luego procesarla en el programa SPSS - V26. Luego se sacó los resultados en tablas. Los resultados estadísticos fueron en la prueba del Rho Sperman.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos fueron analizados en dos etapas; la primera etapa se utilizó la estadística descriptiva, presentándose y explicándose en tablas de las frecuencias que luego fueron interpretados.

En la segunda etapa se usará la estadística inferencial con la finalidad de probar la hipótesis, se usará el Rho de Spearman debido a la prueba de normalidad para valores atípicos, por lo que las herramientas se consideran no paramétricas.

3.7 Aspectos éticos

En la investigación se consideraron los principios éticos y los principios de honestidad; así como el no daño y respeto por los participantes de la investigación. Además, el investigador es tratado en igualdad de condiciones con los involucrados en el proceso. Se protege a los colaboradores que participaron en el proceso de investigación. El proceso se sigue de manera estricta y completa, es decir, la diligencia debida se lleva a cabo de conformidad con los estándares éticos profesionales.

IV. RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS INFERENCIAL

Tabla 3

Correlaciones entre el Teletrabajo y el Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral
Teletrabajo	Coeficiente de correlación	,366**
	Sig. (bilateral)	,004
	N	60

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

De la tabla 3 se puede observar que hay una correlación positiva baja entre las variables Teletrabajo y Desempeño Laboral, en cuanto al sig. bilateral se puede observar que el sig bilateral es 0,004, siendo menor que 0,01, por lo tanto, podemos indicar que existe una relación significativa, aprobándose la hipótesis del investigador.

Tabla 4

Correlaciones entre el Espacio Físico y el Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral
Espacio Físico	Coeficiente de correlación	,125
	Sig. (bilateral)	,342
	N	60

De la tabla 4 se puede observar que hay una correlación positiva muy baja entre la dimensión Espacio Físico y la Variable Desempeño Laboral, en donde sig bilateral es 0.342 no concordando con el nivel de significancia que es 0,01, por lo tanto, se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula.

Tabla 5***Correlaciones entre la Organización del Trabajo y el Desempeño Laboral***

		Desempeño Laboral
Organización del Trabajo	Coefficiente de correlación	,289*
	Sig. (bilateral)	,025
	N	60

*. *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

De la tabla 5 se puede apreciar que existe un nivel de correlación positiva baja entre la Dimensión Organización del Trabajo y la Variable Desempeño Laboral, en cuanto al sig bilateral es 0,025 menor que el nivel de significancia de 0,05 por lo tanto, podemos indicar que existe una relación significativa, aprobándose la hipótesis del investigador.

Tabla 6***Correlaciones entre la TICs y el Desempeño Laboral***

		Desempeño Laboral
TICs	Coefficiente de correlación	,358**
	Sig. (bilateral)	,005
	N	60

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

En la tabla N° 6 se puede apreciar que existe un nivel de correlación positiva baja entre la dimensión TICs y la Variable Desempeño Laboral, por otro lado, en cuanto al sig bilateral se puede observar que el pen tabular es 0,005, siendo menor a 0,01, que es el nivel de significancia, por lo tanto, existe una relación significativa, aprobándose la hipótesis del investigador.

4.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Niveles de aceptación de la variable Teletrabajo

En los resultados de la tabla 7, se puede evidenciar que participaron un total de 60 trabajadores del personal administrativo que formaron parte del estudio, de las cuales; el 71,7 % indicaron que el teletrabajo es bueno, además el 25% considera que es malo y un 3,3% considera que es excelente. De manera general los colaboradores del área administrativa del hospital tienen diferentes apreciaciones sobre el teletrabajo.

Tabla 7

<i>Teletrabajo</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
MALO	15	25,0
BUENO	43	71,7
EXCELENTE	2	3,3
Total	60	100,0

Niveles de aceptación de la variable Desempeño Laboral

En los resultados de la tabla 8, se puede evidenciar que participaron un total de 60 trabajadores del personal administrativo que formaron parte del estudio, de las cuales; el 41,7 % indicaron que el Desempeño Laboral es bueno, además el 41,7% considero que es regular, así como el 6,7% manifestó que es malo y un 10 % considera que es excelente. De manera general los colaboradores del área administrativa del hospital tienen diferentes apreciaciones sobre el Desempeño Laboral.

Tabla 8

<i>Desempeño Laboral</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
MALO	4	6,7
REGULAR	25	41,7
BUENO	25	41,7
EXCELENTE	6	10,0
Total	60	100,0

Niveles de aceptación de la dimensión Espacio Físico

En los resultados de la tabla 9, se puede evidenciar que participaron un total de 60 trabajadores del personal administrativo que formaron parte del estudio, de las cuales; el 73,3 % indicaron que el Espacio Físico es bueno, así como el 15% manifestó que es malo y un 11,7 % considera que es excelente. De manera general los colaboradores del área administrativa del hospital tienen diferentes apreciaciones sobre el Espacio Físico.

Tabla 9

<i>Espacio Físico</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
MALO	9	15,0
BUENO	44	73,3
EXCELENTE	7	11,7
Total	60	100,0

Niveles de aceptación de la dimensión Organización del Trabajo

En los resultados de la tabla 10, se puede evidenciar que participaron un total de 60 trabajadores del personal administrativo que formaron parte del estudio, de las cuales; el 68,3% indicaron que la Organización del Trabajo es bueno, así como el 20% manifestó que es malo y un 11,7% considera que es excelente. De manera general los colaboradores del área administrativa del hospital tienen diferentes apreciaciones sobre la Organización del Trabajo.

Tabla 10

Organización del Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	12	20,0
BUENO	41	68,3
EXCELENTE	7	11,7
Total	60	100,0

Niveles de aceptación de la dimensión TICs

En los resultados de la tabla 11, se puede evidenciar que participaron un total de 60 trabajadores del personal administrativo que formaron parte del estudio, de las cuales; el 68,3% indicaron que las TICs es bueno, así como el 28,3% manifestó que es malo y un 3,3% considera que es excelente. De manera general los colaboradores del área administrativa del hospital tienen diferentes apreciaciones sobre la Organización del Trabajo.

Tabla 11

TICs

	Frecuencia	Porcentaje
MALO	17	28,3
BUENO	41	68,3
EXCELENTE	2	3,3
Total	60	100,0

V. DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis general de la investigación que establece que existe relación significativa entre el Teletrabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022. Ello guarda relación con el artículo Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores desarrollado por Sánchez & Ledesma (2021) donde indican que se ha encontrado que hay efecto positivo de trabajar desde casa en el bienestar de los trabajadores y aumentar la productividad. Por otro lado, también tiene una relación con la investigación de Ruiz (2022). También tenemos que decir que guarda relación con la investigación de Gutiérrez (2021) donde en los resultados obtenidos de la correlación de Pearson muestran claramente que el efecto es positivo y alto, y el teletrabajo está muy relacionado con el rendimiento laboral.

De los hallazgos encontrados, no aceptamos la primera hipótesis específica de la investigación que establece que existe relación significativa entre el Espacio Físico y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022. Ello guarda relación con el artículo efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores desarrollado por Sánchez y Ledesma (2021) donde indica que hay consecuencias negativas relacionadas con problemas asociadas con la falta de infraestructura tecnológica adecuada para llevar a cabo las tareas cotidianas; extensión de la jornada laboral; sensación de falta de apoyo organizacional al emprender tareas complejas o nuevas, y la sensación de soledad del teletrabajador ante la falta de interacción con sus compañeros de trabajo.

De los hallazgos encontrados, aceptamos la segunda hipótesis específica de la investigación que establece que existe relación significativa entre la Organización del Trabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia

Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022. Ello guarda relación con el artículo el Teletrabajo en tiempos de COVID-19 desarrollado por de Ramos, Ramos-Galarza y Tejera (2020), donde los resultados encontrados muestran que existen aspectos que inciden en la productividad, como la jornada laboral prolongada, las habilidades personales, en especial la espontaneidad y la capacidad organizativa. Este estudio da una mejor comprensión de la situación de trabajar desde casa en tiempos de COVID 19, tanto las personas como las organizaciones desarrollan recursos, trabajan en casa con éxito y las personas estarán felices mientras esta situación continúe.

De los hallazgos encontrados, aceptamos la tercera hipótesis específica de la investigación que establece que existe relación significativa entre la Tecnologías de la Información y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022. Ello guarda relación con el artículo el Teletrabajo en las entidades públicas desarrollado Quispe-Quispe y Quispe-Fernández (2021), donde concluyo que, en el mundo, el sector del estado, tuvo que implementar modalidades laborales, para los trabajadores, mediante las innovaciones tecnológicas y la conectividad, así como el uso de plataformas digitales, redes y servicio digital, obligadas a que se mantengan como una oportunidad laboral, en el contexto de la modernidad del trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- 1.** Se concluyó que, existe relación significativa del Teletrabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022. Por lo tanto, la relación es significativa, aprobándose la hipótesis del investigador.
- 2.** Se concluyó que, no existe relación significativa del Espacio Físico y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula.
- 3.** Se concluyó que, existe relación significativa de la Organización del Trabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022. Por lo tanto, la relación es significativa, aprobándose la hipótesis del investigador.
- 4.** Se concluyó que, existe relación significativa de las Tecnologías de la Información y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022. Por lo tanto, la relación es significativa, aprobándose la hipótesis del investigador.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda en atención a los resultados obtenidos de la variable el teletrabajo y el desempeño laboral que, el director del establecimiento de salud a través de la Oficina de Recursos Humanos implemente herramientas que midan el desempeño laboral del personal administrativo que vienen realiza teletrabajo.
2. Se sugiere para el excelente desempeño laboral de los trabajadores administrativos que, el director del establecimiento de salud a través de la Oficina Administración debe garantizar que los servidores cuenten con herramientas informáticas como: internet, computadoras, laptops, celulares entre otros.
3. En la investigación se determinó que los espacios físicos en el domicilio del trabajador son importantes para que se pueda desarrollar el teletrabajo, por lo tanto, recomendamos que la Oficina de Recursos Humanos debe realizar las verificaciones in situ de las condiciones laborales que se tendrá en la casa del servidor con la finalidad del buen desenvolvimiento del trabajador.
4. Recomendamos que la Oficina de Recursos Humanos elabore un plan de capacitación sobre el teletrabajo y la medición del rendimiento o desempeño laboral, con la finalidad que los trabajadores que están laborando bajo esta modalidad cuenten con información o herramientas que ayuden a conocer sus deberes y derechos.

REFERENCIAS

- Agustín María Sánchez-Toledo Ledesma. (2021) Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2021; 30(2): 244-264. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200234&lang=es
- Ardila, C. O. (2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá [tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada de Colombia]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- Astaiza, F, Barreto, José, Ortegón, C y Montenegro, M. (2017). Teletrabajo, aspectos socio jurídicos en el campo publicitario. Bogotá: Ediciones Universidad Central. <https://books.google.com.pe/books?id=HlxDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=teletrabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiv2pmrj6HpAhUtT98KHRckCbgQ6AEINDAC#v=onepage&q=teletrabajo&f=false>
- Barreto Cruz, E. F. (2021). Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67615>
- Barreto Rodríguez, C. R. (2016). *Estadística básica*. Recuperado el 2 de Abril de 2019, de <http://files.uladech.edu.pe/docente/32765808/LIBRO%20-%20ESTADISTICA%20BASICA%20APLICACIONES%20-R.pdf>
- Business School. (2020). Due to Covid-19, the number of companies with staff working from home has risen to 88% compared to 4% before the health

crisis. <https://www.eae.es/en/news/eae-news/due-covid-19-number-companiesstaff-working-home-has-risen-88-compared-4-health-crisis>.

Calandra, P y Araya, M. (2009). Conociendo las TIC. Editor: Marco Macelli Inestroza.

http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/120281/Calandra_Pedro_Conociendo_los_TIC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calmet, A, Chanamé, R, Dondero, F y Pérez, E. (2009). Manual de derecho constitucional. (1.a ed.). Editorial ADRUS SRL.

Cárdenas, F. N. (2018). Modernización de la gestión pública y cumplimiento de obligaciones ambientales fiscalizables aplicables a la minería-OEFA, 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14726/C%c3%a1rdenas_FN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chen, J. (2020). Feasibility of Telecommuting by Improving Operations SelfManagement in Air Export Freight Forwarding (Tesis de maestría en Hospitality Management, University of Applied Science, Germany). <http://www.theseus.fi/handle/10024/342922>

Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (10.º ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Christiansen, B., y Chandan, H. (2017). Handbook of Research on Human Factors in Contemporary Workforce Development. IGI Global. 34 (7), 41-45. <https://www.igi-global.com/book/handbook-research-human-factorscontemporary/www.igi-global.com/book/handbook-research-human-factorscontemporary/177077>
Conociendo_los_TIC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

e-ABC (2019). Video conferencia. En e-ABC LEARNING. Recuperado: el 25 de mayo de 2020, de <https://www.e-abclearning.com/queesvideoconferencia>

García y Monje Jiménez (2001) Las Ciencias Administrativas: Actores, Gobernanza, Gestión e Innovación con Enfoque Integral para el Desarrollo Empresarial <file:///C:/Users/river%20alva/Downloads/Libro+-Las+ciencias+administrativas+Vfinal.pdf>

Gordon, J. (1997). Comportamiento organizacional. México: Prentice-Hall Hispano Americano.

GS1 Perú. (2019). El teletrabajo mejora en 30% la productividad laboral. En Newsletter. Recuperado: el 25 de mayo de 2020, de <https://gs1pe.org/gs1-newsletter/content/el-teletrabajo-mejora-en-30-la-productividad-laboral>.

Gutierrez Cuaresma, J. (2021). Teletrabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa durante el COVID-19 Lima, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68584>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6.a ed.). México: Mc Graw Hill.
IDEA. (2009). Gestión pública. Lima: PNUD

Herrera, V. V. (2015). El teletrabajo como una alternativa de empleo para reducir costos y mejorar la productividad en las empresas del sector financiero de economía popular y solidaria en el Ecuador [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador]. <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/17227>

Kimberlee, L. (2019). Importance of Employee Performance in Business Organizations. Small Business - Chron.com.

<https://smallbusiness.chron.com/importance-employee-performancebusiness-organizations-1967.html>

Leitão, J., Pereira, D., y Gonçalves, A. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 38-43. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>

Ley 30036 de 2013. Ley que regula el teletrabajo. 5 de junio de 2013. D.O.P. N° 496509. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremoque-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>.

Linares Marín, J. S. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9005>.

Llamosas (2015) Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades. https://books.google.com.pe/books/about/Relaciones_laborales_y_nuevas_tecnolog%C3%AD.html?id=jeG7CwAAQBAJ&redir_esc=y.

Lozada J. (2014) Investigación Aplicada. Definición, propiedad intelectual e industria. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>.

M. C. G. (11 de marzo de 2020). Coronavirus: ¿Cuántos trabajadores con teletrabajo hay en España? *Expansión*. <https://www.expansion.com/economia/2020/03/10/5e676cd4e5fdea36358b45d9.html>.

Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo. (29 de abril de 2020). MTPE atiende más de 3000 solicitudes en material laboral a través de sus 19 servicios que Brinda en línea. <https://www.gob.pe/qu/institucion/mtpe/noticias/142119-mtpe-atiende-mas-de-3-000-solicitudes-en-material-laboral-a-traves-desus-19-servicios-que-brinda-en-linea>.

Obregón Cabrejos, J. C. (2022). Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de un Centro de Atención de Lima del Sistema Nacional de Pensiones, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78407>.

Peñañiel, M. E. (2019). El teletrabajo en el sector público como alternativa de desplazamiento [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36428/Pe%C3%B1a%C3%B1iel_MEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Pino-Casal, V., De-Pedro-jiménez, D. (2021) Cambios en los hábitos de sedentarismo y actividad física de trabajadores que pasaron a teletrabajo durante la pandemia de Covid19. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30 (4), pp. 436-442. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85127037945&partnerID=40&md5=9f778e3ae0671b579bdd640d6260368b>

Quispe Quispe, A. A., & Quispe Fernández, G. A. (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. *Interamerican Journal of Psychology*, 54 (3), art. no. e1450, Cited 1 time. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85102854909&doi=10.30849%2fRIPIJP.V54I3.1450&partnerID=40&md5=>

- Robbins, S., & Judge, R. (2009). Comportamiento Organizacional. Pearson educación, México.
- Ruiz Facho, L. S. (2022). Teletrabajo y desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78105>
- Real Academia Española. (s.f.). Correo. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de mayo de 2020, de <https://dle.rae.es/correo>
- Real Academia Española. (s.f.). Espacio Físico. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de mayo de 2020, de <https://dle.rae.es/espacio>
- Real Academia Española. (s.f.). Internet. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de mayo de 2020, de <https://dle.rae.es/internet>
- Real Academia Española. (s.f.). Recurso. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de mayo de 2020, de <https://dle.rae.es/recurso>
- Real Academia Española. (s. f.). Plazo. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de mayo de 2020, de <https://dle.rae.es/plazo>
- Real Academia Española. (s.f.). Meta. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de mayo de 2020, de <https://dle.rae.es/meta>
- Real Academia Española. (s.f.). Resultado. En Diccionario de la lengua española. Recuperado: el 25 de mayo de 2020, de <https://dle.rae.es/resultado?m=form>
- Sandoval, J., Idrovo, S., y Duque, E. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. International

Journal of Environmental Research and Public Health, 18(13), 706-719.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>

Santillán Guzmán, K., & Saavedra Sandoval, R. (2021). Visión holística sobre el teletrabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12171-12184. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1223.

Sime Véliz, S. S. (2020). Teletrabajo y gestión pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46552>

Singh, T., Kaur, M., Verma, M., y Kumar, R. (2019). Job satisfaction among health care providers: A cross-sectional study in public health facilities of Punjab, India. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 8(10), 3268-3275. https://doi.org/10.4103/jfmprc.jfmprc_600_19.

The free dictionary. (s.f.). Objetivo. En By Farlex. Recuperado: el 25 de mayo de 2020, de <https://es.thefreedictionary.com/objetivo>

The free dictionary (s.f.). Tarea. En By Farlex. Recuperado: el 25 de mayo de 2020, de <https://es.thefreedictionary.com/tarea>

Theriou, C., y Athanasiadou, G. (2021). Telework: Systematic literature review and future research agenda. *Heliyon*, 7(10), 121-126. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08165>

Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: Análisis y perspectivas. *Revista IUS*, 12(41), 203-226. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203

- Valera Malaga, J. C. (2022). Trabajo remoto y desempeño laboral en Juzgados Civiles, Lima, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82963>
- Valero, I., y Riaño, M. (2020). Teleworking: Occupational Health and Safety Management in Colombia. *Archivos De Prevencion De Riesgos Laborales*, 23(1), 22-33. <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.3>
- Varsi, E. (2014). *Tratado de Derecho de las Personas (1.a ed;)*. Lima. Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- VYGOTSKY, L. S. (1979) *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Buenos Aires: Grijalbo.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., y Parker, S. (2020). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Psychologie Appliquee*, 22(12), 5-10. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>.
- Warchol, K. (2019). What Is Remote Work? A Guide to Finding the Ideal WorkAnywhere Job—Skillcrush. 36(12), 14-21. <https://skillcrush.com/blog/whatis-remote-work/>.
- Wu, T., Gao, J., Wang, L., y Yuan, K. (2020). Exploring Links between Polychronicity and Job Performance from the Person–Environment Fit Perspective—The Mediating Role of Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 88-93. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103711>.
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., Joyce, C., Shah, N., Sherman, K., Hecht, B., y Teevan, J. (2021). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*, 11(8), 1-12. <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01196-4>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: El Teletrabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia COVID 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Teletrabajo				
¿Cómo se relaciona el Teletrabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022?	Establecer la relación del Teletrabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022	Existe relación significativa entre el Teletrabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Espacio Físico	Centros de trabajo	1,2,3	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Malo Regular Bueno Excelente
				Teletrabajo a domicilio	4,5,6,7,8,9		
				Teletrabajo móvil	10,11,12		
			Organización del Trabajo	Metas	13		
				Objetivos	14,15,16		
				Personas	17,18		
				Tareas	19,20		
			TICs	Correo electrónico	21,22		
				Internet	23,24		
Teléfono	25,26,27						
Video Conferencia	28,29,30						
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Dependiente: Desempeño Laboral				
¿Cómo se relaciona el Espacio Físico y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022?;	Conocer la relación del Espacio Físico y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022	Existe relación significativa entre el Espacio Físico y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia Covid 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Competencias del Individuo	Iniciativa y Excelencia	1	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Malo Regular Bueno Excelente
				Integridad	2		
				Comunicación a todo Nivel	3		
				Supervisión/Acompañamiento	4		
				Apertura para el Cambio	5		
			Competencia para el Puesto	Calidad Administrativa	6		
				Trabajo en Equipo	7		
				Trabajo con otras Organizaciones	8		
				Control Interno	9		
Sentido de costo/beneficio	10						
Toma de dediciones y solución de problemas	11						
Compromiso de Servicio	12						
Enfoque Programático	13						
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:	Método de análisis de datos:			
Enfoque: Cuantitativo		Población: 60	Técnicas: Encuesta	Descriptiva: Explicándose en tablas de frecuencias			
Tipo: Basica			Muestra: 60	Instrumentos: Cuestionario	Inferencial: Rho de Spearman prueba de normalidad.		
Método: Deductivo							
Diseño: No experimental							

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Teletrabajo	SERVIR (2020) define el teletrabajo como una tarea en la que la presencia de un empleado se lleva a cabo en el hogar o en aislamiento del hogar, utilizando las TICs como medio para la continuación del trabajo y el éxito de las funciones.	Se realizara la medicion de la variable Teletrabajo a traves de la encuesta de 60 trabajadores de la insitucion de salud, utilizando la escala de Likert, en la cual se evaluaran las dimensiones.	Espacio Físico	Centros de trabajo	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Teletrabajo a domicilio	
				Teletrabajo móvil	
			Organización del Trabajo	Metas	
				Objetivos	
				Personas	
				Tareas	
			TICs	Correo electrónico	
				Internet	
				Teléfono	
Video Conferencia					
Desempeño Laboral	Chiavenato (2019) define el desempeño laboral como los logros personales en el desempeño de actividades laborales para llegar a las metas establecidas en Organización	Se realizara la medicion de la variable Desempeño Laboral a traves de la encuesta de 60 trabajadores de la insitucion de salud, utilizando la escala de Likert, en la cual se evaluaran las dimensiones.	Competencias del Individuo	Iniciativa y Excelencia	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Integridad	
				Comunicación a todo Nivel	
				Supervisión/Acompañamiento	
				Apertura para el Cambio	
			Competencia para el Puesto	Calidad Administrativa	
				Trabajo en Equipo	
				Trabajo con otras Organizaciones	
				Control Interno	
				Sentido de costo/beneficio	
				Toma de dediciones y solución de problemas	
				Compromiso de Servicio	
				Enfoque Programático	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos



Estimado Señor(a), Señorita o colaborador de la Intitucion Publica de Salud a traves del presente custionario que tiene la finalidad de recabar informacion para la investigacion academica titulada “El Teletrabajo y el Desempeño Laboral en Tiempos de Pandemia COVID 19 de los Trabajadores Administrativos de un Hospital Nacional de la Ciudad de Huaral, 2022” con el objetivo de establecer la relación del Teletrabajo y el Desempeño Laboral.

La participación en esta investigación es de manera voluntaria, por lo que se agradece participar y responder la siguientes preguntas, En caso tenga alguna duda sobre los aspectos éticos de la investigación u otro, podrá ponerse en contacto con Lic. Adm. River Julian Alva Barahona al correo ralvab@ucvvirtual.edu.pe.

Acepta Ud. Participar en el presente estudio de investigación:

SI NO

DATOS GENERALES

Sexo: Masculino Femenino

Area de Trabajo:

Tiempo de Servicio:

INSTRUCCIONES

Marca con una “X” las respuestas que crea conveniente utilizando los siguientes criterios:

N°	Descripción
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS DE LA VARIABLE TELETRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	ESCALAS			
		1	2	3	4
	DIMENSIÓN 1: Espacio Físico				
1	Los centros de teletrabajo son un espacio físico designado por el empleador para que los empleados hagan su trabajo.				
2	Los centros de teletrabajo deberían contar con lo indispensable para que los trabajadores realicen su trabajo de manera ideal.				
3	La implementación de los centros de teletrabajo es producto de la globalización y modernización que vive el mundo en la actualidad.				
4	El teletrabajo a domicilio es el que no se realiza desde el domicilio del trabajador.				
5	El teletrabajador necesita un espacio físico adecuado y todas las herramientas necesarias para poder hacer bien tu trabajo.				
6	El teletrabajador al hacer su trabajo desde casa, puede ahorrar dinero que gastaría si tuviera que ir a la oficina.				
7	El teletrabajo a domicilio requiere de una buena organización para poder distribuir los tiempos de manera adecuada.				
8	El teletrabajo en casa ahorra tiempo que se perdería si tuviera que ir a la oficina.				
9	El teletrabajo en casa puede dar lugar a una imagen estresante, si no está bien organizado.				
10	El teletrabajo móvil es aquel que se realiza desde diferentes puntos según la naturaleza de sus funciones.				
11	Conectarse de diferentes lugares es también una de las características del teletrabajo móvil.				
12	Los teléfonos móviles y las computadoras portátiles son herramientas necesarias para realizar teletrabajo móvil.				
	DIMENSIÓN 2: Organización del Trabajo	1	2	3	4
13	Una organización pública no necesita tener una buena organización para lograr sus objetivos y metas trazadas.				
14	No se debe establecer un tiempo determinado para lograr los objetivos.				
15	Una institución pública debe tener una buena organización para lograr sus objetivos.				
16	Debe establecerse claramente el tipo de objetivo a alcanzar.				
17	Una organización pública debe contar con personas idóneas y capacitadas en el marco de una buena organización institucional.				
18	Las instituciones públicas deben capacitar a su personal para que estén actualizadas.				
19	Una organización pública debe asegurarse de que sus empleados lleven a cabo las tareas asignadas de manera eficiente y eficaz.				
20	Las Instituciones Públicas debe velar para que su personal realice las tareas asignadas, haciendo uso de los recursos asignados de manera sostenible.				
	DIMENSIÓN 3: TICs	1	2	3	4
21	Las Instituciones Públicas no deben contar con correos electrónicos institucionales para que los ciudadanos puedan comunicarse.				
22	Las organizaciones públicas deben facilitar correos electrónicos institucionales a sus trabajadores para la cumplan con su trabajo.				
23	Las Instituciones Públicas no deben contar con un buen servicio de internet para realizar sus trabajos de manera eficaz.				
24	Las organizaciones públicas deben contar con una oficina de OTI para poder atender los problemas de red informática y de comunicaciones.				
25	Las Instituciones Públicas deben dotar de teléfonos celulares a sus teletrabajadores.				
26	Las organizaciones públicas pueden absolver consultas de los ciudadanos a través de las líneas telefónicas.				
27	Deben las organizaciones públicas proporcionar de teléfonos a todas las oficinas de su institución para un funcionamiento correcto.				
28	Las organizaciones públicas pueden usar la videoconferencia para tener reuniones con personal de otras instituciones.				
29	Antes de la pandemia del COVID-19 se hacía uso de la videoconferencia.				
30	En tiempos de pandemia por el COVID-19, es la videoconferencia una herramienta importante de trabajo.				

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	ESCALA			
		1	2	3	4
	DIMENSIÓN 1: Competencias del Individuo				
1	No toma la iniciativa para adquirir nuevas habilidades y ampliar tus horizontes. Establece objetivos para niveles de rendimiento óptimos y excelentes.				
2	Es honesto y responsable con sus acciones y del trabajo en equipo.				
3	La organización trata a los empleados con respeto y justicia, y desarrolle relaciones de trabajo productivas con sus compañeros.				
4	La institución donde trabaja lo compromete a dar lo mejor de sí mismos y lo acompaña su desarrollo laboral.				
5	La institución donde labora le permite promover el cambio y valora su punto de vista.				
	DIMENSIÓN 2: Competencia para el Puesto	1	2	3	4
6	No posee los conocimientos y habilidades que le permitan desempeñar eficazmente su cargo.				
7	Posee habilidades para trabajar en equipo en todos los niveles de la organización.				
8	La organización promueve oportunidades donde pueda colaborar y maneja un clima amigable de colaboración.				
9	Realiza un seguimiento constante y cuidadoso de su trabajo, buscando siempre la excelencia.				
10	Usa eficientemente los recursos del estado en beneficios de su institución.				
11	La institución le permite que Identifique problemas y establezca soluciones.				
12	Tiene una alta calidad de servicio y responde a tiempo. Promueve el buen servicio.				
13	Su programación y gestión de servicios llega a todas las áreas de trabajo. Participar en las investigaciones que ayuden a dar solución a los problemas de la institución.				

Anexo 4. Certificado de Validación

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

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Espacio Físico							
Los centros de teletrabajo son un espacio físico designado por el empleador para que los empleados hagan su trabajo.	X		X		X		
Los centros de teletrabajo deberían contar con lo indispensable para que los trabajadores realicen su trabajo de manera ideal.	X		X		X		
El teletrabajo a domicilio es el que no se realiza desde el domicilio del trabajador.	X		X		X		
El teletrabajador necesita un espacio físico adecuado y todas las herramientas necesarias para poder hacer bien tu trabajo.	X		X		X		
El teletrabajador al hacer su trabajo desde casa, puede ahorrar dinero que gastaría si tuviera que ir a la oficina.	X		X		X		
El teletrabajo a domicilio requiere de una buena organización para poder distribuir los tiempos de manera adecuada.	X		X		X		
El teletrabajo en casa ahorra tiempo que se perdería si tuviera que ir a la oficina.	X		X		X		
El teletrabajo en casa puede dar lugar a una imagen estresante, si no está bien organizado.	X		X		X		
Los teléfonos móviles y las computadoras portátiles son herramientas necesarias para realizar teletrabajo móvil.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Organización del Trabajo							
Una organización pública no necesita tener una buena organización para lograr sus objetivos y metas trazadas.	X		X		X		
No se debe establecer un tiempo determinado para lograr los objetivos.	X		X		X		
Una institución pública debe tener una buena organización para lograr sus objetivos.	X		X		X		
Debe establecerse claramente el tipo de objetivo a alcanzar.	X		X		X		
Una organización pública debe contar con personas idóneas y capacitadas en el marco de una buena organización institucional.	X		X		X		
Las instituciones públicas deben capacitar a su personal para que estén actualizadas.	X		X		X		
Una organización pública debe asegurarse de que sus empleados lleven a cabo las tareas asignadas de manera eficiente y eficaz.	X		X		X		
Las Instituciones Públicas deben velar para que su personal realice las tareas asignadas, haciendo uso de los recursos asignados de manera sostenible.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: TICs							
Las Instituciones Públicas no deben contar con correos electrónicos institucionales para que los ciudadanos puedan comunicarse.	X		X		X		
Las organizaciones públicas deben facilitar correos electrónicos institucionales a sus trabajadores para la cumplan con su trabajo.	X		X		X		
Las Instituciones Públicas no deben contar con un buen servicio de internet para realizar sus trabajos de manera eficaz.	X		X		X		
Las Instituciones Públicas deben dotar de teléfonos celulares a sus teletrabajadores.	X		X		X		
Las organizaciones públicas pueden absolver consultas de los ciudadanos a través de las líneas telefónicas.	X		X		X		
Antes de la pandemia del COVID-19 se hacía uso de la videoconferencia.	X		X		X		
En tiempos de pandemia por el COVID-19, es la videoconferencia una herramienta importante de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Artemio Roberto ANDRADE CALLUPE DNI: 15734359

Especialidad del validador: Maestro en Educación, Mención: Investigación y Docencia Superior

Hual de 06 de Mayo del 2022


Mg. Esp. Andrade Callupe Artemio Roberto
REM N° 1393 CEP N° 20692 REC N° 15951

Firma del Experto Informante.

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

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ^{a3}		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Competencias del Individuo							
No toma la iniciativa para adquirir nuevas habilidades y ampliar tus horizontes. Establece objetivos para niveles de rendimiento óptimo y excelente.	X		X		X		
Es honesto y responsable con sus acciones y del trabajo en equipo.	X		X		X		
La organización trata a los empleados con respeto y justicia, y desarrolle relaciones de trabajo productivas con sus compañeros.	X		X		X		
La institución donde trabaja lo compromete a dar lo mejor de sí mismos y lo acompaña su desarrollo laboral.	X		X		X		
La institución donde labora le permite promover el cambio y valora su punto de vista.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencia para el Puesto							
No posee los conocimientos y habilidades que le permitan desempeñar eficazmente su cargo.	X		X		X		
Posee habilidades para trabajar en equipo en todos los niveles de la organización.	X		X		X		
La organización promueve oportunidades donde pueda colaborar y maneja un clima amigable de colaboración.	X		X		X		
Realiza un seguimiento constante y cuidadoso de su trabajo, buscando siempre la excelencia.	X		X		X		
Usa eficientemente los recursos del estado en beneficios de su institución.	X		X		X		
La institución le permite que identifique problemas y establezca soluciones.	X		X		X		
Tiene una alta calidad de servicio y responde a tiempo. Promueve el buen servicio.	X		X		X		
Su programación y gestión de servicios llega a todas las áreas de trabajo. Participa en las investigaciones que ayuden a dar solución a los problemas de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Artemio Roberto ANDRADE CALLUPE DNI: 15734359

Especialidad del validador: Maestro en Educación, Mención: Investigación y Docencia Superior

Hual de 06 de Mayo del 2022


 Mg. Esp. Andrade Callupe Artemio Roberto
REM N° 1383 CEP N° 36692 HEE N° 15951

Firma del Experto Informante.

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

DIMENSIONES / items	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Espacio Físico							
Los centros de teletrabajo son un espacio físico designado por el empleador para que los empleados hagan su trabajo.	X		X		X		
Los centros de teletrabajo deberían contar con lo indispensable para que los trabajadores realicen su trabajo de manera ideal.	X		X		X		
El teletrabajo a domicilio es el que no se realiza desde el domicilio del trabajador.	X		X		X		
El teletrabajador necesita un espacio físico adecuado y todas las herramientas necesarias para poder hacer bien tu trabajo.	X		X		X		
El teletrabajador al hacer su trabajo desde casa, puede ahorrar dinero que gastaría si tuviera que ir a la oficina.	X		X		X		
El teletrabajo a domicilio requiere de una buena organización para poder distribuir los tiempos de manera adecuada.	X		X		X		
El teletrabajo en casa ahorra tiempo que se perdería si tuviera que ir a la oficina.	X		X		X		
El teletrabajo en casa puede dar lugar a una imagen estresante, si no está bien organizado.	X		X		X		
Los teléfonos móviles y las computadoras portátiles son herramientas necesarias para realizar teletrabajo móvil.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Organización del Trabajo							
Una organización pública no necesita tener una buena organización para lograr sus objetivos y metas trazadas.	X		X		X		
No se debe establecer un tiempo determinado para lograr los objetivos.	X		X		X		
Una institución pública debe tener una buena organización para lograr sus objetivos.	X		X		X		
Debe establecerse claramente el tipo de objetivo a alcanzar.	X		X		X		
Una organización pública debe contar con personas idóneas y capacitadas en el marco de una buena organización institucional.	X		X		X		
Las instituciones públicas deben capacitar a su personal para que estén actualizadas.	X		X		X		
Una organización pública debe asegurarse de que sus empleados lleven a cabo las tareas asignadas de manera eficiente y eficaz.	X		X		X		
Las Instituciones Públicas deben velar para que su personal realice las tareas asignadas, haciendo uso de los recursos asignados de manera sostenible.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: TICs							
Las Instituciones Públicas no deben contar con correos electrónicos institucionales para que los ciudadanos puedan comunicarse.	X		X		X		
Las organizaciones públicas deben facilitar correos electrónicos institucionales a sus trabajadores para la cumplan con su trabajo.	X		X		X		
Las Instituciones Públicas no deben contar con un buen servicio de internet para realizar sus trabajos de manera eficaz.	X		X		X		
Las Instituciones Públicas deben dotar de teléfonos celulares a sus teletrabajadores.	X		X		X		
Las organizaciones públicas pueden absolver consultas de los ciudadanos a través de las líneas telefónicas.	X		X		X		
Antes de la pandemia del COVID-19 se hacía uso de la videoconferencia.	X		X		X		
En tiempos de pandemia por el COVID-19, es la videoconferencia una herramienta importante de trabajo.	X		X		X		

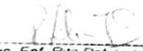
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Luz Rita REFULIO HUAMAN DNI: 44344436

Especialidad del validador: Maestro/Magister En Gestión Pública

Hual de 06 de Mayo del 2022


 LIC. ENT. Luz Rita Refulio Huaman
 COORDINADORA REGIONAL
 ESR SM CP

 Firma del Experto Informante.

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

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ^{a3}		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Competencias del Individuo							
No toma la iniciativa para adquirir nuevas habilidades y ampliar tus horizontes. Establece objetivos para niveles de rendimiento óptimo y excelente.	✓		✓		✓		
Es honesto y responsable con sus acciones y del trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
La organización trata a los empleados con respeto y justicia, y desarrolle relaciones de trabajo productivas con sus compañeros.	✓		✓		✓		
La institución donde trabaja lo compromete a dar lo mejor de sí mismos y lo acompaña su desarrollo laboral.	✓		✓		✓		
La institución donde labora le permite promover el cambio y valora su punto de vista.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Competencia para el Puesto							
No posee los conocimientos y habilidades que le permitan desempeñar eficazmente su cargo.	✓		✓		✓		
Posee habilidades para trabajar en equipo en todos los niveles de la organización.	✓		✓		✓		
La organización promueve oportunidades donde pueda colaborar y maneja un clima amigable de colaboración.	✓		✓		✓		
Realiza un seguimiento constante y cuidadoso de su trabajo, buscando siempre la excelencia.	✓		✓		✓		
Usa eficientemente los recursos del estado en beneficios de su institución.	✓		✓		✓		
La institución le permite que identifique problemas y establezca soluciones.	✓		✓		✓		
Tiene una alta calidad de servicio y responde a tiempo. Promueve el buen servicio.	✓		✓		✓		
Su programación y gestión de servicios llega a todas las áreas de trabajo. Participa en las investigaciones que ayudan a dar solución a los problemas de la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Luz Rita REFULIO HUAMAN DNI: 44344436

Especialidad del validador: Maestro/Magíster En Gestión Pública

Hualar de 06 de Mayo del 2022


 LIC. Ent. Luz Rita Refulio Huaman
 COORDINADORA REGIONAL
 ESR SIM CP

 Firma del Experto Informante.

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

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ^{a3}		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Competencias del Individuo							
No toma la iniciativa para adquirir nuevas habilidades y ampliar tus horizontes. Establece objetivos para niveles de rendimiento óptimo y excelente.	x		x		x		
Es honesto y responsable con sus acciones y del trabajo en equipo.	x		x		x		
La organización trata a los empleados con respeto y justicia, y desarrolle relaciones de trabajo productivas con sus compañeros.	x		x		x		
La institución donde trabaja lo compromete a dar lo mejor de sí mismos y lo acompaña su desarrollo laboral.	x		x		x		
La institución donde labora le permite promover el cambio y valora su punto de vista.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Competencia para el Puesto							
No posee los conocimientos y habilidades que le permitan desempeñar eficazmente su cargo.	x		x		x		
Posee habilidades para trabajar en equipo en todos los niveles de la organización.	x		x		x		
La organización promueve oportunidades donde pueda colaborar y maneja un clima amigable de colaboración.	x		x		x		
Realiza un seguimiento constante y cuidadoso de su trabajo, buscando siempre la excelencia.	x		x		x		
Usa eficientemente los recursos del estado en beneficios de su institución.	x		x		x		
La institución le permite que identifique problemas y establezca soluciones.	x		x		x		
Tiene una alta calidad de servicio y responde a tiempo. Promueve el buen servicio.	x		x		x		
Su programación y gestión de servicios llega a todas las áreas de trabajo. Participa en las investigaciones que ayuden a dar solución a los problemas de la institución.	x		x		x		

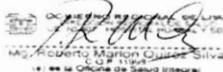
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Roberto Marlon QUIROZ SILVA DNI: 10160395

Especialidad del validador: Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

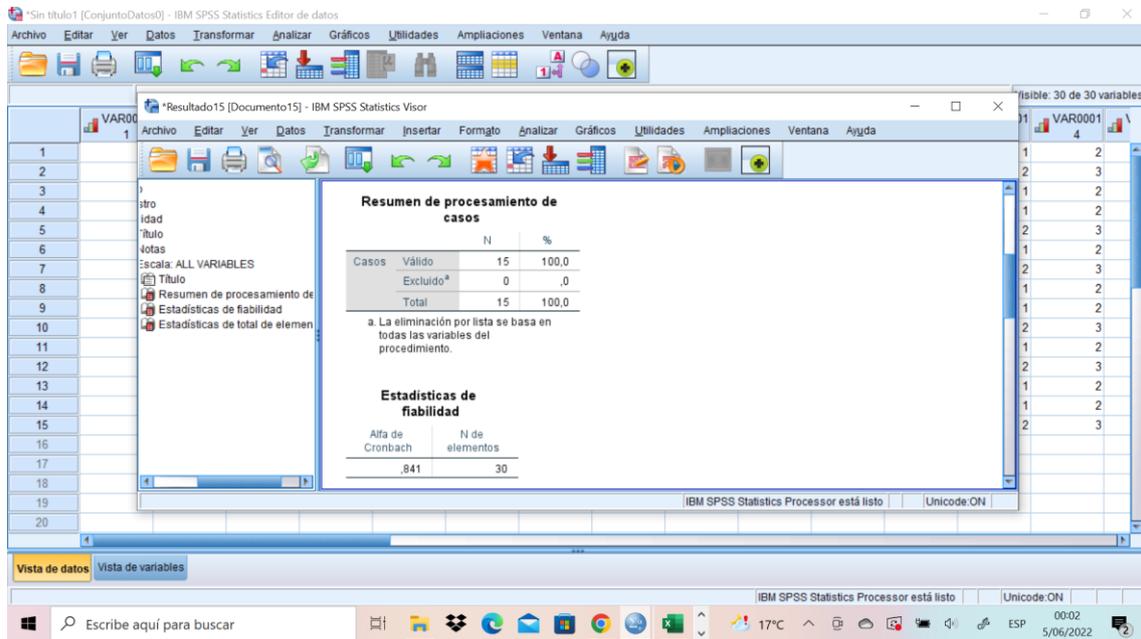
Hual de 06 de Mayo del 2022


 Mg. Roberto Marlon Quiroz Silva
Es la Oficina de Servicio Integrado.

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Prueba de normalidad

REPORTE DE CONFIABILIDAD DEL SISTEMA SPSS DE LA VARIABLE TELETRABAJO



REPORTE DE CONFIABILIDAD DEL SISTEMA SPSS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

