



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Relación de las Condiciones del Teletrabajo con la Productividad
Laboral en la empresa de servicios de homologación, Lima, Perú,
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios**

AUTOR:

Álvarez Pariasca, Igor Ignacio (ORCID: 0000-0002-2289-4338)

ASESORA:

Msc. Peñaflores Guerra, Renato (ORCID: 0000-0003-3663-565X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, que ilumina siempre, y es el dador de vida, y nos llena de bendiciones.

A mi pareja, Dennys Lucena, por ser mi leal compañera y la inspiración para seguir creciendo profesionalmente y ser una mejor persona.

A Bernardo y Edna, mis padres, que me han forjado con valores y principios, y porque muchos de mis logros se los debo a ellos. Mi gratitud, siempre, por haberme dado la vida y su amor.

Agradecimiento

A mi familia, porque siempre me ayudan y apoyan, y confían en mí; por estar todos presentes en todo momento, cuando más los necesito. Son una bendición para mí.

Al Mg. Renato Peña Flor, Asesor Metodológico y al Mg. Gustavo Ernesto, Zarate Ruiz, Docente Revisor, por su enérgico apoyo, orientaciones, perspectivas y sugerencias valiosas, los cuales aportaron significativamente en el desarrollo de la tesis.

A Hugo Vera Gerente Administrador por permitirme desarrollar esta investigación en la organización, así mismo a sus colaboradores por su involucramiento que ofrecieron para la llevar a cabo esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ESCUELA DE POSGRADO	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
ÍNDICE DE CONTENIDOS	4
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE GRÁFICOS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	23
3.1 Tipo y diseño de investigación	23
3.2 Variables y operacionalización	23
3.3 Población, muestra y muestreo	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5 Procedimientos	27
3.6 Método de Análisis de Datos	27
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la Variable Condiciones de Teletrabajo	24
Tabla 2	Operacionalización de la Variable Productividad Laboral	24
Tabla 3	Validez del Contenido por Juicio de Expertos.	26
Tabla 4	Descripción de las dimensiones de la variable Condiciones del Teletrabajo	29
Tabla 5	Descripción de las dimensiones de la variable Productividad Laboral	30
Tabla 6	Niveles de Dimensiones de Productividad Laboral, según los trabajadores de la empresa de homologación	31
Tabla 7	Niveles de Dimensiones de Productividad Laboral, según los trabajadores de la empresa de homologación.	32
Tabla 8	Prueba de normalidad	33
Tabla 9	Escala de valores de coeficiente de correlación	34
Tabla 10	Correlaciones no paramétricas de Rho de Spearman entre Condiciones de Teletrabajo y Productividad Laboral	35
Tabla 11	A mejor Independencia Laboral aumenta la Productividad Laboral de la empresa de homologación	36
Tabla 12	A mejor Claridad de Objetivos aumenta la Productividad Laboral de la empresa de homologación	37
Tabla 13	A mejor Conectividad Organizacional aumenta la Productividad Laboral de la homologadora	38
Tabla 14	A mejor Confianza Interpersonal mejora las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de Homologación	39

Tabla 15	A mejor Implementación del Sistema Productivo mejora las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de Homologación	40
Tabla 16	A mejor Medición del Sistema Productivo mejora las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de Homologación	41

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Niveles de Dimensiones de Condiciones de Teletrabajo, según los trabajadores de la empresa de homologación	24
Gráfico 2	Niveles de Dimensiones de Productividad Laboral, según los trabajadores de la empresa de homologación	24

RESUMEN

La presente investigación, titulada “Relación de las Condiciones del Teletrabajo con la Productividad Laboral en la empresa de servicios de homologación, Lima, Perú, 2021; ha tenido como objetivo general determinar la relación entre las condiciones de Teletrabajo con la Productividad Laboral en la empresa de homologación.

Por la naturaleza de la investigación, se adopta un enfoque cuantitativo, ya que se va a realizar un análisis estadístico a través de la recolección de datos a través de una encuesta como instrumento de recolección de datos con el objeto de demostrar la hipótesis. El diseño de la investigación corresponde a no experimental, transversal correlacional, porque se van a aplicar encuestas en un solo momento. La población tomada para esta investigación fue de 35 trabajadores de la empresa homologadora, los cuales se encuentran trabajando en la modalidad de teletrabajo; el estudio no tiene muestra, porque las encuestas fueron aplicadas a toda la población, empleando la escala de Likert. La presente investigación es de tipo de correlacional descriptivo, puesto que se pretende determinar la relación entre las variables Condiciones de Teletrabajo y Productividad Laboral, la cual se obtuvo como resultado una relación directa y significativa al obtener un valor de 0,540, así mismo comprobamos que existe una relación positiva moderada entre ambas variables, el valor de significancia de la investigación fue de $p=0.000$, siendo menor de 0.05; se rechazó la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente que, las Condiciones de Teletrabajo si se relaciona significativamente con la Productividad Laboral de la empresa de Homologación.

Palabras clave: Teletrabajo, productividad, TIC, independencia Laboral, conectividad laboral.

ABSTRACT

The present investigation, titled "Relationship of Telework Conditions with Labor Productivity in the homologation services company, Lima, Peru, 2021; The general objective has been to determine the relationship between Telework conditions and Labor Productivity in the homologation company

Due to the nature of the research, a quantitative approach is adopted, since a statistical analysis will be carried out through the collection of data through a survey as a data collection instrument in order to demonstrate the hypothesis. The research design corresponds to non-experimental, cross-correlational, because surveys will be applied in a single moment. The population taken for this research was 35 workers from the homologating company, who are working in the teleworking modality; The study does not have a sample, because the surveys were applied to the entire population, using the Likert scale. This research is of a descriptive correlational type, since it is intended to determine the relationship between the variables Telework Conditions and Labor Productivity, which resulted in a direct and significant relationship by obtaining a value of 0.540, likewise we verify that there is a moderate positive relationship between both variables, the significance value of the investigation was $p = 0.000$, being less than 0.05; The null hypothesis was rejected and the alternative was accepted, effectively demonstrating that the Telework Conditions were significantly related to the Labor Productivity of the Homologation company.

Keywords: Telecommuting, productivity, ICT, Labor independence, labor connectivity.

I. INTRODUCCIÓN

Frente a esta peligrosa situación acontecida por la pandemia, los Gobiernos, por recomendación de la OMS (2021), adoptaron diversas medidas para hacer frente a la enfermedad y tratar de neutralizar la propagación del virus (SARS CoV-2). Se dispuso la restricción de los viajes internacionales, el aislamiento social, o cuarentena, así como el cierre de muchos establecimientos empresariales, entre otras medidas (OIT, 2020). En este sentido se interrumpieron diversas actividades sociales y económicas, con lo que pudo relativamente reducirse el grado de propagación del virus en las poblaciones. Debido a esta situación, muchas empresas a nivel internacional, como señala Nicolás Morales (2020), se vieron obligadas a implementar la modalidad del teletrabajo. Esto, sin embargo, no es algo nuevo. Castells, M. (2001) advirtió acerca del advenimiento del teletrabajo, solo que lo avizoraba como una consecuencia inevitable de la globalización y el progreso de la tecnología. sostuvo que la reciente proliferación del trabajo virtual se vio impulsada más por la necesidad económica que por planificación estratégica. La necesidad del teletrabajo se convirtió en una oportunidad segura para los negocios que realizan servicios intelectuales, esta realidad acelerada puede tener un impacto negativo que afectan anímicamente a los trabajadores junto a la falta de adaptación al cambio organizativo (Aifile, 2020).

Esto ocurrió prácticamente en todo el mundo y, naturalmente, las organizaciones peruanas no escaparon a esta situación. En el Perú, el teletrabajo cuenta con regulación bajo un marco normativo desde el 2013, Ley N° 30036. De acuerdo con los estudios del Instituto Peruano de Economía (2020) se registró que para el 31 de julio de 2020 se registraban 220 mil trabajadores remotos, durante el primer año de pandemia. En este mismo periodo, la empresa de homologación, enfocada al servicio de homologación de proveedores, desarrolló la modalidad de teletrabajo a causa de la pandemia para mantener la continuidad de sus servicios.

Actualmente, debido a las situaciones que presentaron las organizaciones por las cuales estuvieron impulsadas a experimentar continuos cambios, en cuanto se refiere a su estructura y gestión organizacional, como bien señala Mañas Rodríguez (2012). Es por ello que la empresa de homologación requirió contar con una adecuada organización para viabilizar la modalidad del teletrabajo y así poder mantener y aumentar la productividad laboral. Al abordar este tema como una opción para el análisis de las condiciones de teletrabajo y la productividad laboral, conllevó a que la investigación apuntara a que el teletrabajo es una valiosa y novedosa alternativa con características distintas al trabajo tradicional que implica el uso indispensable de las herramientas tecnológicas (TIC`s). Según expertos, el teletrabajo representa una muy reconocible alternativa de empleo para aquellas personas a las que se designa con “capacidades diferentes”, incluso para todo aquel que necesite o prefiera efectuar sus trabajos desde su hogar, o bajo una modalidad que no es la tradicional, ya que esto ofrece flexibilidad en la organización laboral (Chaparro y Bernal 2009).

El presente estudio pretende explicar las necesidades de mantener una buena gestión en cuanto a la productividad laboral, que es sumamente fundamental para brindar una cobertura efectiva a los clientes mediante la modalidad de teletrabajo; y la importancia está en determinar si con la modalidad del teletrabajo se lleva a cabo una buena gestión de la productividad laboral. Para justificar la investigación desde una visión teórica, es importante mencionar las declaraciones realizadas por Méndez (2012) puesto que el propósito de la justificación teórica radica en generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría o contrastar resultados. La investigación pretende aportar fuentes de conocimientos existentes sobre la adopción del teletrabajo como nueva modalidad de trabajo en las organizaciones, cuyos resultados pueden ser complementado, con la finalidad de ser considerado como conocimiento de aporte a la administración, al demostrar la correlación entre las condiciones de teletrabajo y la productividad laboral. Desde el aspecto metodológico, podemos indicar que la elaboración de las encuestas, así como su aplicación para la determinación de la correlación entre las variables mencionadas, con la demostración

de su validez y confiabilidad, las cuales podrán servir de referencia para otros trabajos de investigación.

A tal efecto, la decisión de abordar esta temática de investigación surge del interés en dar respuesta al problema general planteado para este estudio ¿Existe relación entre las condiciones de teletrabajo y la productividad laboral en la empresa de servicios de homologación, Lima, 2021?; a continuación se abordarán los problemas específicos: ¿La Independencia Laboral se relaciona con la Productividad Laboral de la empresa de homologación, Lima, 2021?; ¿La Claridad de los Objetivos se relacionan con la Productividad Laboral de la empresa de homologación, Lima, 2021?; ¿La Conectividad Organizacional se relaciona con la Productividad Laboral de la empresa de homologación, Lima, 2021?; ¿La Confianza Interpersonal se relaciona con las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de Homologación, Lima, 2021?; ¿La implementación del Sistema Productivo se relaciona con las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de Homologación, Lima, 2021? y como último problema específico se plantea la siguiente interrogante ¿La Medición del Sistema Productivo se relaciona con las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de Homologación, Lima, 2021?

De acuerdo con lo mencionado por Augusto (2010) manifiesta que toda investigación está orientada a resolver algún problema. Para ello es importante determinar su dimensión para conocer su viabilidad. Este estudio de caso servirá como referencia a otras organizaciones de rubros similares que decidan adoptar esta modalidad de trabajo. Para responder al propósito de la investigación se plantean una serie de objetivos que será detallados en la Matriz de Consistencia (Ver Anexo 1).

II. MARCO TEÓRICO

Para fundamentar las variables de estudio se considera antecedentes nacionales e internacionales, y asimismo se aborda los aspectos teóricos referidos a las principales vertientes del problema tratado además de los marcos regulatorios que brindan soporte legal al tema en estudio

López y Neira (2019) presentaron el trabajo de investigación, cuyo objetivo fue describir cómo el teletrabajo genera estrés laboral en los trabajadores de la institución del banco de crédito en Trujillo. Utilizaron en dicha investigación un diseño explicativo – descriptivo. Los resultados a que arribó la referida investigación son los que se indican a continuación: en cuanto a los aspectos positivos que se dan con el teletrabajo se señala que está el hecho de que hay facilidad para acceder al trabajo y asimismo innovar. En cuanto a los aspectos estresores se señala que estos se dan especialmente en el hecho de hay una cierta restricción en los espacios privados de trabajo, y porque no se puede compartir relaciones sociales, como en la modalidad tradicional. La investigación concluye que el teletrabajo afecta a los colaboradores de la institución bancaria porque esta modalidad de trabajo les genera estrés laboral. Esto significa que el problema del estrés merece ser abordado de un modo muy especial por aquellas organizaciones que deseen asumir en su totalidad esta nueva modalidad de trabajo.

Rojas (2020) en su estudio de investigación estudió la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral cuya finalidad fue determinar la relación que existe entre las variables mencionadas desde la percepción de los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú, el estudio emplea el método científico hipotético deductivo, tipo básico con un nivel descriptivo correlacional. Cuenta con un diseño transeccional y transversal, y enfoque cuantitativo, se empleó dos cuestionarios de 24 items para cada variable. La población objeto de estudio por 195 servidores que realizan su labor remota con jornada completa de 8 horas de trabajo. El estudio concluye que existe relación moderada entre ambas variables al aplicar el Rho de Spearman y obtener una correlación de $R=0,649$.

Suarez (2020) estudió en su investigación la implementación del teletrabajo y la calidad de servicio, la investigación en mención adopta un enfoque cuantitativo de tipo correlacional bajo un diseño no experimental, transversal correlacional simple. La muestra empleada para el estudio fue de 40 trabajadores de una institución pública, se empleó una encuesta con 26 ítems como instrumento de recolección de datos y se examinó esta información a través de un análisis estadístico mediante la prueba de Rho de Spearman obteniendo como resultado una correlación positiva considerable de grado 0.661, evidenciando que la institución estudiada brinda calidad de servicio con la implementación del teletrabajo. A través del resultado de la investigación el autor propone realizar un estudio comparando la productividad de sus trabajadores a través del teletrabajo y trabajo normal con la finalidad de dar fundamento a la Dirección de la Institución para que se continúe con la modalidad del teletrabajo post pandemia.

Chávez (2020) realizó un estudio el cual tuvo como propósito analizar los efectos que genera el teletrabajo en los colaboradores de una entidad del Estado. El diseño de la investigación cuantitativo no experimental, de tipo transversal descriptivo. Se estudia la variable Implementación del Teletrabajo y cinco dimensiones. La muestra fue de 26 trabajadores del área administrativa del gobierno regional de Iquitos, se aplicó el cuestionario y el IBM SPSS 22 para el procesamiento de los datos. Finalmente, el autor concluye que es necesario desarrollar una cultura de teletrabajo desde una perspectiva de oportunidad para mejorar la productividad y la calidad de vida del teletrabajador.

Reque (2020) en su investigación de enfoque cuantitativa tuvo como objetivo general determinar la relación del trabajo remoto y las condiciones laborales en entidades públicas, la metodología empleada corresponde al tipo no experimental, de nivel descriptivo con diseño transversal. El autor obtiene como resultado que el 60% de trabajadores están en desacuerdo al considerar que el desarrollo del trabajo remoto genera un aislamiento laboral porque si bien es cierto esta nueva modalidad genera cambio en cómo se va a realizar la prestación de servicios sin generar distanciamiento laboral, tal cual lo manifiesta. Por otro lado, concluye que la falta de preparación de

herramientas informáticas para que pueda ejecutar funciones como si fuera de manera presencial.

A continuación, se considera los antecedentes internacionales seleccionados para la presente investigación. Como se indicó, Rojas (2016), realizó un estudio sobre las variables Condiciones de teletrabajo y Productividad laboral, mediante un estudio de caso a una organización dedicada al rubro de telecomunicaciones, para poder medir y analizar las variables se llevaron a cabo a nivel cuantitativo y cualitativo, se aplicaron encuestas y análisis documental, en base a la información brindada por la empresa. El investigador determina que el costo de sus servicios es más rentable como teletrabajo respecto al presencial en un 32.38% y la productividad laboral incremento en un 2.87% por motivos emocionales que describe en su investigación.

Castañeda (2017) efectuó una investigación doctoral con enfoque descriptivo, el cual tiene como objeto de estudio la variable teletrabajo y desea señalar la viabilidad del teletrabajo como opción a los trabajos usuales con los sistemas de información electrónica. Asimismo, destaca que, a pesar de las dificultades, el teletrabajo proporciona un importante potencial en cuanto se refiere al incremento de la productividad y la satisfacción de los trabajadores. Sin embargo, se centra especialmente en la importancia de garantizar los mismos derechos que tiene un trabajador ordinario, también a los teletrabajadores, ya que, es evidente que, al estar relativamente desprotegidos (por las dificultades que ofrece la manera de ejercer el control) es muy posible que pueda incurrirse en continuas y repetidas vulneraciones de algunos derechos. Es obvio que esta situación puede extrapolarse al marco jurídico y laboral peruano, constituyendo un aporte a esta investigación. Como resultado de esta investigación el autor concluye que el Teletrabajo debe ser analizado como una herramienta empresarial y no como un progreso tecnológico, a pesar de que ambos sean complementarios.

Por su parte en Lovato y Simabaña (2017), realizaron un estudio sobre el teletrabajo y el impacto generado en la calidad de vida de sus pobladores, esta

investigación cualitativa de tipo descriptiva de método deductivo pretende como objeto demostrar que la variable teletrabajo tiene una influencia directa sobre la variable generación de empleo. El investigador aplicado a encuestas, entrevistas a instituciones que se consideran relevantes en el estudio y el levantamiento de información de fuentes secundarias. La muestra considerada para este estudio es aleatoria probabilística. Las conclusiones planteadas por los autores radican en el Teletrabajo es una opción que a mediano plazo podrá dar resultados importantes en el país.

Finalmente, hace poco, Castro (2020) efectuó la investigación la cual tiene como objetivo destacar los beneficios obtenidos gracias a la implementación de la nueva modalidad laboral y los avances tecnológicos que han permiten asumir el teletrabajo como una acertada estrategia en el desarrollo de las diversas actividades laborales, el estudio se desarrolla dentro de un enfoque de tipo cualitativo bajo un alcance descriptivo y de diseño no experimental. Los resultados se obtienen bajo la revisión de fuentes académicas e investigativas en concordancia con las variables de estudio: teletrabajo y psicología organizacional. La autora estima que en cuanto al ámbito de la psicología organizacional propiamente dicha es necesario que se estudien las implicancias, tanto positivas como negativas, que pueden darse en el aspecto subjetivo, en vista de que se trata de la realización de una forma de trabajo que es diferente a la tradicional que es la modalidad presencial. Aunque esta propuesta de investigación centra su atención en la productividad, no es menos cierto que el ámbito subjetivo asociado a la percepción y mirada del trabajador también merecería ser abordada.

Las bases teóricas, constituyen como su nombre lo indica, el sustento, el basamento, el soporte, la plataforma sobre la cual abordar e interpretar los hallazgos de la investigación. En tal sentido, el teletrabajo ha comenzado a imponerse como una modalidad laboral en prácticamente todos los países. Esta modalidad; comienza, en cierto modo, con lo que no es estrictamente lo mismo, pero que tiene cierta relación de analogía: el trabajo a domicilio, del cual se ocupa la OIT en el Convenio 177 adoptado en 1996. Años después, el 2013, en Perú, el Gobierno nacional promulga la Ley N° 30036 (Congreso s/f), ya concretamente, a regular lo que de modo preciso se conoce

como teletrabajo. En esta Ley, el teletrabajo se define como el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado 'teletrabajador'. (El Peruano, 2013). Para Bentley (2015) el teletrabajo implica trabajar en casa u otra ubicación remota sin la estructura habitual de un lugar de trabajo y la orientación proporcionada por los supervisores, y los teletrabajadores pueden recibir menos retroalimentación y apoyo social de lo que disfrutaban los empleados en el sitio.

A continuación, se apreciarán algunas teorías que fundamentan todas las aristas de la variable Condiciones de Teletrabajo. En tiempos de incertidumbres como los que se transitan en la actualidad, es pertinente enmarcar el estudio dentro de un enfoque macro que permita abarcar con una mirada integradora, el fenómeno objeto de estudio. Esto guarda en concordancia con lo expresado con González, J. (2009) quien señala que el paradigma de la complejidad nos permite analizar, acercándonos a la reflexión sobre aspectos de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento, los que se caracterizan como sistemas de comportamiento complejo. Asimismo, Acevedo (2013) señala que la necesidad de posicionar nuestro abordaje desde la mirada del pensamiento complejo. Otra de las teorías que fundamentan el presente estudio es la Teoría de la Contingencia Empresarial, la cual hace referencia a la posibilidad de ocurrencia de un evento; vale decir, puede ocurrir, aunque no se tiene una certeza al respecto y sobre todo no hay control sobre el tiempo o momento de ocurrencia. Existen organismos que trabajan con las contingencias y se preparan para eventos de tipo meteorológico, por ejemplo, sin embargo, están preparados, pero no pueden prevenir ni determinar el momento de su ocurrencia. Por tanto, la contingencia, es lo posible o aquello que puede, o no, concretarse. Si se ubica el contexto de estudio en el área organizacional, es oportuno indicar que el autor más representativo entre otros, de la Teoría de Contingencia Empresarial, fue Fiedler (1967), creador de la teoría de contingencia más conocida. La teoría en cuestión señala que no existe formas correctas de administrar una organización, esto es variable y depende de los agentes externos e internos del entorno.

Otro de los elementos importantes a considerar dentro de los conceptos del teletrabajo es la tecnología y el desarrollo del internet han permitido que herramientas

como los celulares inteligentes, tablets, Ipads, entre otros; sean de uso habitual en el trabajo. La adaptación de estas herramientas tecnológicas de uso habitual ha reforzado la idea de que trabajar desde casa no sea una idea lejana. Existe mucha perspectiva positiva sobre el Teletrabajo en los resultados de las empresas. Parte de ello es la reducción de ambientes físicos de trabajo, disminución del absentismo y de la rotación laboral (Collins, 2005). Como sabemos, el Teletrabajo brinda un alto grado de flexibilidad a reducir sus traslados al lugar de trabajo, facilitando la conciliación de su vida personal y laboral, repercutiendo en la mejora de la productividad laboral, según nos indica Pérez et al (2005). Esto conlleva a la necesidad de implementar constantes mejoras en la forma de gestión y empleador debe encontrar nuevas modalidades de evaluar el rendimiento de sus equipos de trabajo, así como su interacción con ellos. Es importante considerar que la interacción en el lugar de trabajo, incluida la amistad, la comunicación continua, la retroalimentación y el intercambio de información, es un elemento importante para lograr la satisfacción laboral bajo este esquema de trabajo (Sims et al., 1976).

Para Analía Erbes, Sonia Roitter y Marcelo Delfini (2011) en su propuesta, Organización del trabajo e innovación, destacan que, en el nuevo contexto productivo, el conocimiento en tanto factor productivo adquiere gran importancia, porque estimula a que las empresas creen modos de organización laboral que, entre otras cosas, contribuyan a los procesos de aprendizaje y asimismo intensifiquen el desarrollo de sus competencias. En otras palabras: una empresa genera de conocimiento en la medida que promueve procesos de aprendizaje en su ámbito, así como las interacciones entre sus trabajadores e incentiva la participación de ellos en las distintas áreas de la organización.

El ajuste a los nuevos modos de trabajo está influenciado por la cantidad de experiencia que los trabajadores tienen con la modalidad de trabajo (Nelson, Quick & Eakin, 1988). Los primeros encuentros con el trabajo virtual pueden resultar sorprendente o novedosas y al principio pueden parecer muy complejas. Cuando las personas se encuentran con situaciones nuevas, sorprendentes e inciertas, a menudo buscan establecer el control (Baumeister, 1984). Los trabajadores virtuales pueden

centrarse inicialmente en aprender a emplear mejor las tecnologías de la comunicación para coordinar y colaborar con sus jefes inmediatos y compañeros mientras trabaja bajo la modalidad de teletrabajo (DeSanctis, Staudenmeyer & Wong, 1999). También podemos decir que los teletrabajadores pueden acostumbrarse a las actividades asociadas al trabajo virtual y, por lo tanto, puede estar menos preocupado por la incertidumbre y ambigüedad en torno a su gestión de tareas.

Los teletrabajadores que perciben una dependencia continua de sus compañeros pueden experimentar presiones de tiempo, pérdida de control y disminución de la productividad personal (DeSanctis, Staudenmeyer & Wong, 1999). Por el contrario, los empleados que perciben un mayor grado de independencia probablemente experimenten mayor adecuación a un contexto de trabajo que explota la dislocación espacial y temporal. El enfoque puede volverse más amplio, con respecto a resultados a largo plazo, así como sus relaciones con los demás Raghuram et al. (2001). Por tanto, los trabajadores con mayor experiencia con el trabajo virtual pueden estar más fuertemente relacionadas con mecanismos relacionales implícitos como la confianza y la conectividad organizacional.

Es importante considerar como parte de las dimensiones de las condiciones del teletrabajo es la confianza interpersonal la cual se hace referencia a las expectativas, suposiciones o creencias sobre la probabilidad de que las acciones futuras de otra persona serán beneficiosas, favorables o al menos no perjudiciales para sus propios intereses (Frost, Stimpson y Maughan, 1978; Gambetta, 1988). Por lo tanto, el nivel de confianza interpersonal es una característica importante que define las relaciones de los teletrabajadores con su interacción dentro de la organización. La confianza interpersonal es importante desde la perspectiva de un supervisor y desde la perspectiva de un empleado. Desde una perspectiva de supervisión, la confianza actúa como un mecanismo de control y coordinación (Creed & Miles, 1996). Desde la perspectiva de un empleador, se ha demostrado que la confianza mejora el rendimiento y disminuye las intenciones de rotación. Robinson (1996) sugiere que cuando los miembros de la organización confían entre ellos, los empleados están menos ansiosos por las

preocupaciones relacionadas con el trabajo. Por tanto, Ryan y Oestreich (1998) concluyen que la confianza es un factor importante que predice el ajuste de los empleados.

Otra de las dimensiones consideradas para las Condiciones de Teletrabajo por el autor Raghuram et al. (2001), quien entiende la conectividad organizacional hace referencia a la medida en que los trabajadores perciben que son fundamentales, visibles y forman parte de una comunidad organizativa. Los individuos desean formar parte de un contexto social más amplio (Baumeister & Leary, 1995). Por otro lado, Cascio (2000) sostiene que mantener la conectividad organizacional bajo la modalidad de teletrabajo representa un desafío, debido a que el contacto con sus supervisores y compañeros puede ser menos frecuente. Sardeshmukh et al (2012) plantea que, desde una perspectiva de sistemas sociotécnicos, se puede argumentar que la gestión organizativa influirá en la adaptación del teletrabajador, sus tareas laborales, su entorno y en su capacidad para gestionar las demandas del teletrabajo. Para Martínez (2012), resulta importante contar con un adecuado soporte y capacitación de TIC's por parte de la organización, debido al protagonismo que representan bajo esta modalidad.

Para entender mejor el presente trabajo de investigación es importante tener claro el concepto de productividad como variable y sus dimensiones que forman parte de la productividad, ya sea como base o como resultado esperado. La productividad laboral hace referencia a la cantidad de producción que tiene un trabajador en un determinado tiempo. Colmenares (2007), indica que la productividad es considerada como un indicador que refleja el modo con el que se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios. Por otro lado, es trascendental tener en cuenta las definiciones que se manejan frente al concepto de productividad, por instituciones como la OIT quienes definen la productividad como el resultado de la integración de cuatro elementos principales: tierra, capital, trabajo y organización. (Revista Espacios, 2008).

Para Martínez (2007) la productividad la define como un indicador que refleja uso adecuado de los recursos de una economía en la producción; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. son usados para producir bienes y servicios en el mercado. En consecuencia, si la productividad está relacionada con la eficiencia, la eficacia, la satisfacción laboral y la productividad del capital se define como la utilización eficaz y eficiente en tiempo. Según Taylor (1911), afirma que la productividad laboral busca mejorar la producción e incrementar la productividad, basado en un método organizativo y fundamentado en el estudio científico. Es por ello, que los colaboradores constituyen parte importante de una organización cuando su actividad aporta a alcanzar sus propias metas personales, bien sea material o inmaterial (Vroom & Deci, 1992; Parra, 1998). Por otro lado, autores como Oluseyi y Hammed (2009), manifiestan que, para aumentar la productividad en el trabajo, la gerencia requiere la atención de atiendan particularmente la motivación en el trabajo, la eficacia del liderazgo y la gestión del tiempo, los cuales consideran claves para mejorar la productividad de los empleados.

Para Lefcovich (2003), el aprendizaje está basado en dos fases: Implementación y Medición. La fase de implementación identifica todos los problemas que se presentan en la empresa, aquí se hace un diagnóstico de las áreas para buscar oportunidades a fin de elaborar propuestas que conlleven a mejorar diferentes procesos o actividades que se requieran en la empresa. Respecto a la medición, es una de las fases más críticas del proceso de productividad, por lo que es de suma importancia medir lo que pretendemos mejorar en la empresa, se compone por: Efectividad, eficacia, relevancia y evaluación.

En este sentido, podemos definir que la efectividad hace referencia a la relación entre los resultados logrados en la empresa y los resultados propuestos, con esto podemos decir que nos que permite medir el grado de cumplimiento d los objetivos planeados. Por otro lado, podemos decir que la eficacia se define como logro de objetivos económicos lo cual genera crecimiento tanto al individuo como al aspecto tecnológico el

cual valora al trabajo que se hace con el producto o servicio ofrecido. Otro de los elementos mencionados es la relevancia, básicamente su definición radica en el desempeño laboral el cual causa impacto en la sociedad laboral y económica y la evaluación de productividad que debe adoptar la empresa en función al tamaño, características y modo de organización, estos se encargarán de evaluar para mejorar su desempeño de cada individuo en la organización (Lefcovich, 2003).

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Analizar la relación de las condiciones del teletrabajo y la productividad laboral de la empresa de homologación, la presente investigación se ubica bajo un enfoque cuantitativo. De acuerdo con Ñaupas et al. (2018), el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para poder responder el problema de investigación mediante estadísticas para explicar un acontecimiento.

Vale decir se pretende establecer la correlación entre las variables propuestas, condiciones de teletrabajo y productividad laboral, con el propósito de encontrar alguna correlación entre ambas. En tal sentido, el estudio es de tipo básico debido a que pretende incrementar de manera teórica el conocimiento de cada variable acorde a lo manifestado por Baena (2017) respecto al estudio básico, afirmando que aporta conocimiento e innovación de teorías a una investigación, así como el incremento de conocimientos. En cuanto se refiere al nivel, la presente investigación corresponde al nivel básico descriptivo con diseño no experimental transversal y correlacional simple. De acuerdo con Flames (2003) las investigaciones no experimentales procuran lo siguiente: (a) describir fenómenos, (b) señalar hechos, aspectos... en un momento dado, (c) diagnosticar situaciones específicas, (d) elaborar planes, propuestas, cursos..., (e) sintetizar informaciones y datos de tipo documental... (p.20).

3.2 Variables y operacionalización

La operacionalización permite medir los conceptos a términos observables. Para Ñaupas et al. (2018) la operacionalización de variables corresponde a un procedimiento mediante el cual se estructura la conceptualización de la variable de manera medibles bajo dimensiones e indicadores.

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Condiciones de Teletrabajo

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Independencia Laboral	Desempeño Laboral	1,2		
Claridad de Objetivos	Objetivos Laborales	3,4,5	Nunca (1) Casi Nunca (2)	Bajo (13-26)
	Sentido de Pertenencia	6,7	Algunas veces (3) Casi siempre (4)	Moderado (27-39)
Conectividad Organizacional	Relaciones Laborales	8,9	Siempre (5)	
Confianza Interpersonal	Confianza con cargos Superiores.	10,11		Alto (40-65)
	Confianza con personal de mismo rango	12,13		

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Productividad Laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Implementación del Sistema Productivo	Desempeño Laboral	1,2,3,4,5		
	Clima Organizacional	-6,7,8		Bajo (20-40)
	Satisfacción Laboral	9,10,11,12,13	Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Moderado (41-60)
Medición	Eficacia	14, 15		
	Efectividad	16,17		Alto (61-100)
	Relevancia	18		
	Evaluación	19, 20		

3.3 Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de personas que presentan características comunes, son los sujetos de estudio del trabajo de investigación. En el caso del presente trabajo se trata de una población finita por cuanto, en su conjunto los elementos son reconocibles por el investigador; adicionalmente se trata de una población accesible, por cuanto realmente se tiene acceso a ella. Arias, F (2006), ofrece una serie de recomendaciones en cuanto se refiere a delimitar la población de estudio, y en ese sentido indica que sí, debido al

número de unidades, es posible acceder sin mayor dificultad a la totalidad, no hará falta extraer muestra alguna, pues el estudio podrá hacerse tomando en cuenta a toda la población. Esto corresponde al caso del presente trabajo. La población seleccionada para efectos de esta investigación son los 35 trabajadores de la empresa de servicios de homologación. Gallego (2004) expresa que la muestra que el grupo de individuos que serán objeto de estudio es un subconjunto de la población. En vista de que la población es reducida, 35 colaboradores, el estudio se aplicará a toda la población, razón por la cual no se requiere una muestra, se tomará como unidad de análisis al colaborador de la empresa homologadora.

Para poder generalizar la población de los resultados obtenidos en la muestra se deben precisar los criterios de inclusión y exclusión para garantizar su representatividad. Se consideró como criterio de inclusión a todos los colaboradores, hombres y mujeres, de la empresa de homologación, que están realizando sus labores mediante la modalidad del teletrabajo. Como criterio de exclusión se consideró excluir a aquellos colaboradores que actualmente no realizan sus labores mediante el teletrabajo, ya que la función que desempeñan no permite tal modalidad, como son los colaboradores de seguridad y los notificadores.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A efecto de compilar los datos provenientes de las variables de estudio, teletrabajo y productividad, se recurrió a las técnicas e instrumentos de recolección de datos. La encuesta contiene preguntas cerradas el cual se emplea la escala de medición de Likert la cual posee cinco alternativas de respuesta por ítem, que son: Nunca (1), Casi Nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). El cuestionario consta de 33 preguntas.

La técnica utilizada en la recolección de la información fue la observación mediante el empleo de la encuesta, la cual consiste en la obtención de datos de interés mediante la interrogación a los miembros de una sociedad, haciendo factible el abordaje de

aspectos subjetivos y por tanto de hechos y fenómenos sociales; ello lo convierte en uno de los procedimientos más utilizados (Sierra Bravo, 2008).

Tabla 3

Validez del Contenido por Juicio de Expertos.

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Renato Peña Flor	Aplicable
2	Magister	Ramiro Tola Claux	Aplicable
3	Magister	Jose Rosendo Espinoza	Aplicable

En esta investigación se recurre al procedimiento denominado: Validez, mediante el juicio de expertos, a partir del cual se verifican los criterios establecidos anteriormente. Para ello, se recurrió a académicos con experticia en el área objeto de estudio y con experiencia en elaboración de instrumentos; se procederá a suministrarles un dossier con la información necesaria para realizar el procedimiento especificando el propósito de los instrumentos, el cuadro técnico metodológico y el formato de validación.

Para dar credibilidad a una investigación debemos tomar en cuenta el punto de vista metodológico dos conceptos básicos: validez y confiabilidad. La validez se refiere a la eficacia con la que un instrumento mide lo que desea, y la confiabilidad, el grado de seguridad que demuestra la medir. De acuerdo con Rodríguez et al. (2008), la validez de contenido está determinada por la representatividad del instrumento, sobre el tema que valida. Para Delgado de Smith, y; Colombo et al (2002), *la validez de criterio* es más fácil de estimar por cuanto sólo debe hacerse correlacionar su medición con el criterio. En tanto Kerlinger, F (2002), afirma que la confiabilidad se define como la consistencia o estabilidad del instrumento. El instrumento que se elabore para un trabajo de investigación es importante que sea plenamente confiable. Por lo tanto, se aplicó el Alfa

de Cron Bach para analizar la fiabilidad del instrumento por cada variable.

3.5 Procedimientos

Se efectuó la recolección de información en la empresa homologadora, se realizaron las coordinaciones con el Gerente de Administración para la autorización de la aplicación del instrumento de la investigación. La autorización fue otorgada verbalmente, y es así como se procedió a la respectiva recolección de información.

Con los instrumentos validados mediante el juicio de expertos (Ver Tabla 3), se efectuó la encuesta a los 40 trabajadores, para establecer la confiabilidad del instrumento se aplicó el alfa de Cronbach, para ambas variables. Debido a la pandemia por la COVID-19 y el mantenimiento del distanciamiento social, las encuestas fueron enviadas de manera digital previa comunicación con la Gerencia Administrativa, a través del Google Forms por el siguiente enlace: <https://forms.gle/i5kms4xkhHiugVb99> y <https://forms.gle/ivyAfSQAHD9P4fmn8>.

3.6 Método de Análisis de Datos

Los datos que se recogieron en la investigación fueron procesados a partir de la Estadística Descriptiva. Sugiere Flames (2003) que el criterio que debe primar en la selección de las técnicas estadísticas de análisis de datos es el nivel de medición de las variables. Por ello, se elaboraron tablas de distribución de frecuencia.

Para determinar la Inferencia estadística se efectúa la prueba no paramétrica de Prueba de Kolmogórov-Smirnov, con el objeto de determinar si existe un comportamiento de distribución normal o no en sus variables. El resultado de esta prueba fue que las variables no tienen distribución normal ($V1 = \text{Sig } 0,200 > 0,05$ y $V2 = \text{Sig } 0,047 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa. De acuerdo con este resultado obtenido se procedió a determinar la correlación de las variables con la prueba de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Para efectos del presente estudio se tomaron en consideración posturas éticas establecidas por la casa de estudios. En tal sentido, los datos recolectados son totalmente auténticos; se respeta el anonimato y confidencialidad de los datos ofrecidos en cada una de las respuestas recogidas por el cuestionario, entrevistas, entre otros. Se han empleado fuentes fiables y confiables. Asimismo, se respetan los derechos intelectuales de los autores consultados. No existe copia en toda la elaboración de la investigación. Para ello, se evaluará el índice de similitud de la investigación por medio de la herramienta TURNITIN.

IV. RESULTADOS

Para el análisis de los resultados se tomaron en consideración los objetivos inicialmente planteados. De la prueba Spearman se empleó el coeficiente de contingencia del estadístico, a fin de determinar la existencia de relación entre las Condiciones de Teletrabajo y la Productividad Laboral.

Tabla 4. Descripción de las dimensiones de la variable Condiciones del Teletrabajo

Indicadores	Item	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre	Prom	Desviación Estándar
Desempeño Laboral	Mi desempeño no depende de trabajar con otros.	0%	3%	11%	40%	46%	4,29	0,78
Claridad de Objetivos	<i>Para rendir al máximo, necesito trabajar de forma independiente.</i>	0%	0%	8%	26%	66%	5,57	0,65
	Existen criterios objetivos mediante los cuales se puede evaluar mi desempeño.	0%	0%	8%	29%	63%	4,54	0,65
	Es fácil de medir y cuantificar mi desempeño.	0%	0%	3%	40%	57%	5,54	0,56
Sentido de Pertenencia	Las medidas de mi desempeño laboral son claras.	0%	0%	3%	29%	68%	4,66	0,53
	Soy consciente de problemas en mi empresa que pueden influir en mis planes de carrera.	0%	11%	37%	46%	6%	3,46	0,78
Relaciones Laborales	Soy consciente de oportunidades específicas de exposición o visibilidad en el trabajo.	0%	0%	20%	34%	46%	4,26	0,78
	Los eventos sociales en mi oficina son adecuados para construir un sentido de pertenencia a la organización.	0%	0%	11%	23%	66%	4,54	0,70
	Las reuniones relacionadas con el trabajo en mi oficina son adecuadas para construir buenas relaciones laborales.	0%	0%	3%	14%	83%	4,80	0,47
Confianza con cargos Superiores.	Confío en mis supervisores.	0%	0%	3%	26%	71%	4,69	0,52
Confianza personal de mismo rango	Confío en mis compañeros.	0%	6%	23%	54%	17%	4,43	0,81

Nota: El 46% de colaboradores considera que su desempeño laboral no depende de trabajar con otros guardando concordancia con el 66% de trabajadores que afirman que para rendir al máximo siempre deben trabajar de forma independiente. Por otro lado, es importante precisar que el 54% casi siempre confía en sus compañeros de trabajo.

Tabla 5. Descripción de las dimensiones de la variable Productividad Laboral

Indicadores	Item	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre	Prom	Desviación Estándar
Desempeño Laboral	Mi supervisor me indica cuales son mis objetivos laborales.	0%	14%	20%	34%	32%	4,29	0,78
	Los objetivos de mi trabajo son un gran desafío.	0%	0%	43%	46%	11%	5,57	0,65
	Mis objetivos son muy ambiguos y pocos claros.	43%	46%	11%	0%	0%	4,54	0,65
	Carezco de autoridad para alcanzar mis objetivos.	43%	46%	11%	0%	0%	5,54	0,56
	Cuento con recursos para alcanzar mis objetivos.	43%	46%	11%	0%	0%	4,66	0,43
Clima Organizacional	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	0%	9%	17%	40%	34%	3,46	0,78
	Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.	0%	0%	20%	49%	31%	4,26	0,78
	Mi trabajo es una fuente que me genera estrés.	6%	20%	51%	23%	0%	4,54	0,70
Satisfacción Laboral	Me siento satisfecho porque he podido contribuir en el proceso del tipo de trabajo que he realizado.	0%	0%	11%	40%	49%	4,80	0,47
	Cree que el esfuerzo que usted pone en su trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibe.	0%	9%	34%	51%	6%	6,69	0,52
	El cumplimiento de mi trabajo me produce satisfacción.	0%	0%	3%	40%	57%	4,43	0,81
	Considero que mis compañeros están satisfechos con la ayuda que presto en mi trabajo.	0%	0%	9%	40%	51%	3,83	0,78
	Si alcanzo mis objetivos, recibo el debido reconocimiento de mi superior.	0%	3%	46%	46%	5%	4,66	0,53
Eficacia	Mis objetivos están claramente definidos respecto a los resultados que se esperan.	0%	0%	6%	43%	51%	4,46	0,61
Efectividad	La gerencia alienta a los empleados a definir los objetivos.	3%	3%	14%	37%	43%	4,14	0,97
Relevancia	Cuento con el apoyo que necesito para alcanzar mis objetivos.	0%	0%	29%	60%	11%	3,83	0,62
	Alcanzar mis objetivos aumenta mis posibilidades de ascenso.	17%	20%	37%	74%	91%	2,80	1,18
Evaluación	Es más probable que me aumenten el sueldo si alcanzo mis objetivos.	14%	23%	40%	14%	9%	2,80	1,13
	Creo que mi trabajo es importante para las personas que hacen uso del servicio que presta la empresa.	0%	0%	6%	37%	57%	4,51	0,61
	Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades.	0%	6%	3%	28%	63%	4,49	0,82

Nota: Se evidencia que un 40% casi siempre se siente con ánimos de trabajar y el 31% afirma que mantener siempre relaciones con sus compañeros motivan a tener un mejor desempeño laboral. En cuanto a la dimensión Satisfacción laboral, un 49% siempre se siente satisfecho porque ha podido contribuir en el proceso del tipo de trabajo que he realizado.

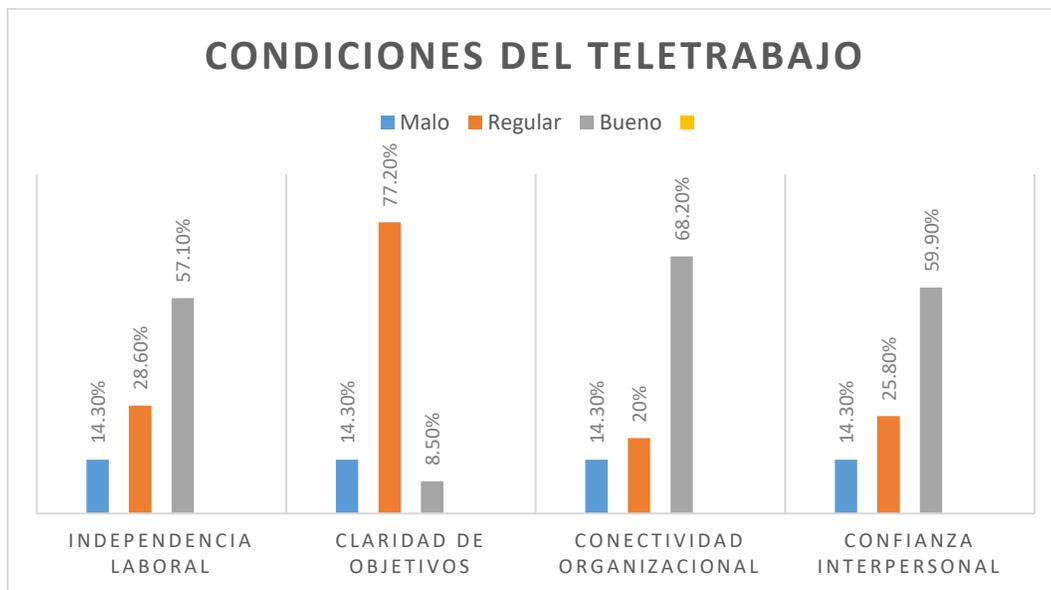
Tabla 6.

Niveles de Dimensiones de Condiciones de Teletrabajo, según los trabajadores de la empresa de homologación.

NIVELES	Independencia Laboral		Claridad de Objetivos		Conectividad Organizacional		Confianza Interpersonal	
	F	%	F	%	F	%	F	%
	Malo	5	14,3	5	14,3	5	14,3	5
Regular	10	28,6	27	77,2	7	20,0	9	25,8
Bueno	18	57,1	3	8,5	23	68,2	21	59,9
Total	35	100,0	35	100,0	35	100,0	35	100,0

Gráfico 1

Niveles de Dimensiones de Condiciones de Teletrabajo, según los trabajadores de la empresa de homologación



De la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa de Homologación se tiene que el 57.1% consideran que la Independencia Laboral aplicadas en el teletrabajo son buenas, el 28.6% consideran que es regular y el 14.3% consideran que es malo. Por otro lado, se evidencia que para dimensión de Confianza Interpersonal el 59,9% de los encuestados la considera buena.

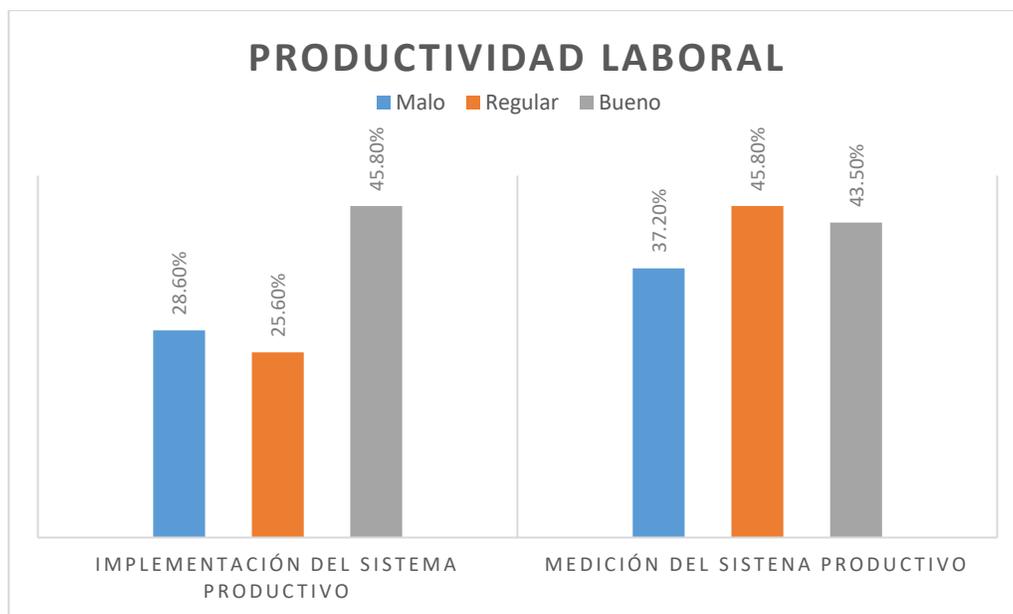
Tabla 7

Niveles de *Dimensiones de Productividad Laboral*, según los trabajadores de la empresa de homologación.

NIVELES	Implementación del Sistema Productivo		Medición del Sistema Productivo	
	F	%	F	%
Malo	10	28,6	13	37,2
Regular	9	25,6	16	45,8
Bueno	16	45,8	6	43,5
Total	35	100,0	35	100,0

Gráfico 2

Niveles de *Dimensiones de Productividad Laboral*, según los trabajadores de la empresa de homologación.



De la encuesta aplicada a los participantes de la empresa de Homologación, se tiene que el 45.8% consideran que la Implementación del Sistema Productivo es bueno respecto a las Condiciones de Teletrabajo y el 43.5% consideran la Medición del Sistema Productivo es buena.

- **Prueba de normalidad**

A continuación, se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov, para lo cual se empleó debido a que la base de datos está compuesta por más de 35 datos. Encontrando valores de p menores de 0.05; en tal sentido al demostrar que los datos no siguen una distribución normal, para contrastar las hipótesis, se deberá emplear estadísticas no paramétricas: Rho de Spearman

Hipótesis General:

Las Condiciones de Teletrabajo se relaciona positivamente con la Productividad Laboral de la empresa de Homologación.

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Productividad laboral	,076	35	,200*
Condiciones de teletrabajo	,124	35	,047

Ho: Las Condiciones de Teletrabajo **NO** se relaciona positivamente con la Productividad Laboral de la empresa de Homologación.

H1: Las Condiciones de Teletrabajo se relaciona positivamente con la Productividad Laboral de la empresa de Homologación.

Se utilizó para la prueba de normalidad a **Kolmogorov – Smirnov**, porque tenemos un análisis de datos donde $N > 35$, con un nivel de Significancia $\alpha = 5\% = 0.05$. Se visualiza en la tabla N° 8, que las variables no tienen distribución normal ($V1 = \text{Sig } 0,200 > 0,05$ y $V2 = \text{Sig } 0,047 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa. Entonces, se confirma que las Condiciones de Teletrabajo se relaciona positivamente con la Productividad Laboral de la empresa de Homologación, Lima, 2021.

- **Cálculo del coeficiente de correlación**

R de Pearson: si ambas variables tienen distribución normal.

Rho de Spearman: si una (o dos) de las variables no tienen distribución normal.

Por consiguiente, se utilizará el coeficiente de correlación **Rho de Spearman**, porque los datos no presentan una distribución normal.

Tabla 9

Escala de valores del coeficiente de correlación

Valor	Significado
- 1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Tabla 10

Correlaciones no paramétricas de Rho de Spearman entre Condiciones de Teletrabajo y Productividad Laboral

	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,540**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman		N	35	35
	Condiciones de teletrabajo	Coefficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Se observa en la tabla N° 10, que el coeficiente de correlación es positiva moderada porque tiene valor de 0,540, que se encuentra en el rango de 0.4 a 0.69, tal como se visualiza en la tabla N° 9. Por lo que, las Condiciones de Teletrabajo se relaciona positivamente con la Productividad Laboral de la empresa de Homologación.

- **Prueba de hipótesis específicas**

HE₁: A mejor Independencia Laboral aumenta la Productividad Laboral de la empresa de homologación.

Tabla 11

A mejor Independencia Laboral aumenta la Productividad Laboral de la empresa de homologación.

	Independencia Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman		N	35	35
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Se observa en la tabla N° 11, que el coeficiente de correlación es positiva alta porque tiene valor de 0,791; que se encuentra en el rango de 0.7 a 0.89, tal como se visualiza en la tabla N° 9. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la alternativa.

HE₂: A mejor Claridad de Objetivos aumenta la Productividad Laboral de la empresa de homologación.

Tabla 12

A mejor Claridad de Objetivos aumenta la Productividad Laboral de la empresa de homologación.

	Claridad de objetivos	Coefficiente de correlación	1,000	,633**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman		N	35	35
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,633**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Se observa en la tabla N° 12, que el coeficiente de correlación es positiva moderada porque tiene valor de 0,633, que se encuentra en el rango de 0.4 a 0.69, tal como se visualiza en la tabla N° 9. Por lo que, Por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la alternativa.

HE₃: A mejor Conectividad Organizacional aumenta la Productividad Laboral de la homologadora.

Tabla 13

A mejor Conectividad Organizacional aumenta la Productividad Laboral de la homologadora.

	Conectividad Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman		N	35	35
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Se observa en la tabla N° 13, que el coeficiente de correlación es positiva alta porque tiene valor de 0,803, que se encuentra en el rango de 0.7 a 0.89, tal como se visualiza en la tabla N° 9. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la alternativa.

HE4: A mejor Confianza Interpersonal mejora las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de Homologación.

Tabla 14

A mejor Confianza Interpersonal mejora las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de Homologación.

	Confianza interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman		N	35	35
	Condiciones de teletrabajo	Coeficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Se observa en la tabla N° 14, que el coeficiente de correlación es positiva alta porque tiene valor de 0,797, que se encuentra en el rango de 0.7 a 0.89, tal como se visualiza en la tabla N° 9. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la alternativa.

HE5: A mejor Implementación del Sistema Productivo mejora las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de Homologación.

Tabla 15

A mejor Implementación del Sistema Productivo mejora las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de Homologación.

	Implementación del sistema productivo	Coefficiente de correlación	1,000	,866**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman		N	35	35
	Condiciones de teletrabajo	Coefficiente de correlación	,866**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Se observa en la tabla N° 15, que el coeficiente de correlación es positiva alta porque tiene valor de 0,866, que se encuentra en el rango de 0.7 a 0.89, tal como se visualiza en la tabla N° 9. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la alternativa.

HE6: A mejor Medición del Sistema Productivo mejora las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de Homologación.

Tabla 16

A mejor Medición del Sistema Productivo mejora las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de Homologación.

	Implementación del sistema productivo	Coeficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman		N	35	35
	Condiciones de teletrabajo	Coeficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Se observa en la tabla N° 16, que el coeficiente de correlación es positiva alta porque tiene valor de 0,803, que se encuentra en el rango de 0.7 a 0.89, tal como se visualiza en la tabla N° 9. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la alternativa.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación ha tenido, precisamente, el propósito de establecer la relación entre las condiciones de teletrabajo y la productividad laboral, a partir del estudio realizado en una empresa peruana específica. Esta investigación se ha hecho, procurando responder a las Hipótesis señaladas con precisión, y se ha obtenido los resultados que a continuación se detallan.

En relación con la Hipótesis General, los resultados obtenidos en la presente investigación pretenden dar a conocer la percepción del personal de la empresa homologadora que tiene frente a la relación entre las condiciones de teletrabajo y la productividad laboral en la empresa a través del análisis de sus dimensiones. Al respecto se determina que con un coeficiente de correlación es positiva moderada porque tiene valor de 0,540. El cual determina una correlación positiva, directamente proporcional. Esto quiere decir que a mejor las Condiciones del Teletrabajo la Productividad Laboral de la empresa homologadora mejora; por lo tanto, es positiva o directa.

Respecto a Hipótesis Específica 1, el resultado de relación fue positiva alta, con un valor de 0,791 entre Independencia Laboral y la variable Productividad Laboral, dado que se encuentra en el rango de 0.7 a 0.89 de la escala de valores. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la alternativa, esto quiere decir que a mejor Independencia Laboral aumenta la Productividad Laboral de la empresa de homologación. Estos resultados guardan relación con el estudio realizado por Raghuram et al. (2001), donde manifiesta que la independencia laboral se correlaciona con la variable dependiente de su estudio (Adaptación al Teletrabajo), resultado que proporcionó soporte a su modelo de estudio.

Para la Hipótesis Específica 2, se obtuvo una correlación positiva moderada con un coeficiente de 0,63. Este resultado nos afirma que a mejor Claridad de Objetivos aumenta la Productividad Laboral de la empresa de homologación, resultado que

comparte Raghuram et al. (2001) en su investigación titulada: *“Factors contributing to virtual work adjustment”*, puesto que su estudio sugiere que existe una correlación entre los encuestados sobre la claridad de los objetivos (Clarity of criteria) sobre la adaptación al teletrabajo.

La Hipótesis Específica 3 comprueba que a mejor Conectividad Organizacional aumenta la Productividad Laboral de la empresa homologadora; la correlación es positiva alta porque tiene valor de 0,803. Estos resultados (Hipótesis Específica 1 y 3) sugieren que existe una contribución a las Condiciones de Teletrabajo debido a las importantes implicaciones para la investigación. Es importante indicar que la edad y la experiencia laboral bajo la modalidad de teletrabajo, son elementos importantes que pueden complementar la presente investigación y que en esta ocasión no fueron tomados en cuenta debido a la reducida población que se tomó para el presente estudio.

Es importante resaltar que el resultado de la Hipótesis Específica 4 tuvo una correlación positiva alta, con un valor de 0,797. Esto quiere decir que, a mejor Confianza Interpersonal mejora las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de Homologación SECSAC, al realizar un análisis bajo la segmentación de la dimensión por edad se evidenció que los trabajadores mayores (en el rango de edades de: 40 a 59 años) respondieron más positivamente a la confianza interpersonal. La explicación de este resultado es que los trabajadores mayores pueden tener una mayor necesidad de autonomía que sus contrapartes más jóvenes (Laud, 1983). Si es así, la independencia y la autonomía pueden ser más influyente para los trabajadores mayores.

Por otro lado, la Hipótesis Específica 5 revela que a mejor Implementación del Sistema Productivo mejora las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de Homologación; esta correlación es positiva alta porque tiene valor de 0,866. Este resultado guarda relación con lo planteado por Rojas (2016), el cual manifiesta que los

sistemas productivos ayudar a desarrollar nuevas formas de organización del trabajo orientadas a incrementar su productividad y el mejoramiento en su calidad de vida.

Finalmente, la Hipótesis Específica 6 al obtener un coeficiente de correlación de 0,803 asevera que a mejor Medición del Sistema Productivo mejora las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de Homologación SECSAC, la correlación es positiva alta. Con respecto al resultado mencionado, el autor Taylor (1911) refuerza el resultado de la hipótesis al afirmar que para incrementar la productividad se debe fundamentar en el estudio científico y la medición del trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Ha quedado demostrado que, efectivamente existe una relación importante entre las condiciones de teletrabajo y la productividad laboral, en la empresa de servicios de homologación, Lima, 2020. El teletrabajo se desarrolla con menor carga controlista, lo que significa determinado grado de comodidad e independencia al ejercicio de sus labores, lo cual es positivo; y, además, el uso de las nuevas herramientas tecnológicas facilita visiblemente la ejecución de las tareas. La aplicación de esta nueva modalidad de trabajo, en la empresa, ha generado efectos positivos, en la organización como en los mismos trabajadores.

Segunda

Entre la productividad y la conectividad laborales existe una relación positiva, en la empresa de homologación. Las Herramientas Tecnológicas se han convertido en el auxilio más significativo e imprescindible en el desarrollo del Teletrabajo. La Productividad laboral no se ha visto afectada por la empresa homologadora desde que optó por la modalidad del teletrabajo.

Tercera

Entre las condiciones de teletrabajo y la implementación del sistema productivo existe una relación directa y significativa; y ha quedado demostrado, efectivamente que el desempeño laboral, el clima organizacional y satisfacción laboral percibida por los trabajadores de la empresa homologadora contribuyeron mejoraron la Productividad Laboral.

Cuarta

Existe una relación directa y significativa entre la medición del Sistema Productivo y las Condiciones del Teletrabajo, el 40% de encuestados considera que a veces le aumentarían el sueldo si alcanza a cumplir sus objetivos. Por lo que se considera necesario establecer políticas corporativas de incentivos al personal con el objetivo de garantizar una adecuada gestión del recurso humano que ayude a mejorar las condiciones de trabajo del personal.

Quinta

Se concluye que la Confianza Interpersonal mejora las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de Homologación. Esta correlación se ve reflejada en la percepción de los trabajadores con un rango de edad superior a los 40 años., dado a que respondieron más positivamente a la confianza interpersonal.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda diseñar un plan de adecuación de los procesos de la empresa homologadora para que sus procesos sean 100% compatibles en la modalidad de teletrabajo. Este plan de adecuación debe contemplar el diagnóstico actual de sus procesos, planificación de las actividades, implementación de los recursos necesarios y verificación de su ejecución.

SEGUNDA: Se recomienda manejar implementar lineamientos y programas de incentivo al personal para fomentar la productividad laboral a corto plazo de acuerdo con una evaluación de desempeño laboral previo.

TERCERA: Se recomienda involucrar a todos los trabajadores en todas las actividades organizacionales, para lo cual es necesario que el área de Recursos Humanos y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo definan estrategias y los recursos necesarios para ello. Es importante mantener un buen clima organizacional para fortalecer la Confianza Interpersonal de los trabajadores en todas las edades.

CUARTA: Se recomienda estimular la integración del personal de diferentes áreas de manera periódica, preferiblemente mediante las plataformas virtuales que SECSAC dispone para dicho fin (Microsoft Teams), por lo menos una vez a la semana; esto incide positivamente en la mejora de aspectos psicológicos de las personas.

QUINTA: Se recomienda que la Gerencia de Administración que realice un estudio cuantitativo de productividad, el cual le permita comparar los indicadores de productividad de la empresa a través del trabajo presencial y la modalidad de teletrabajo, para poder tomar decisiones sobre el mantenimiento de esta modalidad no presencial POST COVID 19.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, Fidas (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5º. ed.) Caracas: Episteme.
- Ary, D; Jacobs Lucy y Razaviech A (1989) *Introducción a la Investigación pedagógica*, 2da, edición México: Mac Graw Hill.
- Balestrini, M. (2001). *Cómo se elabora un proyecto de investigación*. 5ta edición. Caracas: BL Consultores Asociados, Servicio Editorial
- Baumeister, R., & Leary, M. R. (1995). *The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation*. *Psychological Bulletin*, 117 (3), 497–529.
- Baumeister, R. F. (1984). *Choking under pressure: self-consciousness and paradoxical effects of incentives on skillful performance*. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 46, pp 610–620.
- Bentley T.A., Teo S.T., McLeod L, Tan F., Bosua R., Gloet M., (2015), *The role of organizational support in teleworker wellbeing: A sociotechnical systems approach*, *New Zealand Work Research Institute, Elsevier*. Vol 16, pp 207-2015.
- Cano Sawada. (2017) *Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú*, 2016 <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/156>
- Carrasco, J. *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP y BBVA*. Universidad Pontificia Católica del Perú. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12319/SILVA_TARRILLO_CARRASCO_MALPARTIDA_VEGA_RUBIO.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Castillo, J. (2017). *Implementación de la figura del teletrabajo en el sector público de Costa Rica: avances y desafíos*. *Cuaderno Jurídico Y Político*, 3(9), 5-23. Recuperado a partir de <https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/4-CuadernoJuridicoyPolitico/article/view/124>

- Castro Murillo, María Paula Análisis sistemático de la literatura “*El teletrabajo y la psicología organizacional, una aproximación a partir de la revisión de literatura*” <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/18379>
- Cascio, W. F. (2000). *Managing a virtual workplace*. *Academy of Management Executive*, Vol 14, pp 81–90.
- Correa, F. (2015). *El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo*. Tesis de pregrado en Derecho. Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú. <https://hdl.handle.net/11042/2177>
- Creed, W. E. D., & Miles, R. E. (1996). Trust in organizations: a conceptual framework linking organizational forms, managerial philosophies, and the opportunity costs of controls. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 16–38).
- DeSanctis, G., Staudenmeyer, N., & Wong, S. S. (1999). *Interdependence in virtual organizations*. In C. Cooper, & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in Organizational Behavior*, Vol. 6, pp. 81–104.
- EL HERALDO DE MÉXICO (2020). *Estas son las epidemias que han cambiado la historia de la humanidad*. Publicado el 20/03/2020. En: <https://heraldodemexico.com.mx/orbe/epidemias-historia-humanidad-enfermedades-virus-pandemias-letales/>. Fecha de consulta: 11/09/2020.
- FRANCISCO, O. C., Ortiz Chaparro, F. (1996). *EL TELETRABAJO: Una nueva Sociedad Laboral en la era de la Tecnología*. España: MCGRAW-HILL. <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-nvestigacion.pdf>
- ERBES A; Roitter S; Delfini, M. (2011) *Organización del trabajo e innovación: Un estudio comparativo entre ramas productivas Economía: Teoría y práctica*, Nueva Época, número 34.
- ELLING, M. (1985). *Remote work/telecommuting a means of enhancing the quality of life, or just another method of making business more brisk?* *Economic and Industrial Democracy*, vol. 6, pp. 239-249

- Fiedler, F. E. (1967) *A Theory of Leadership Effectiveness*, New York: McGraw-Hill
<https://eric.ed.gov/?id=ED015354>
- Forsyth, D. R. (2006). Leadership. In Forsyth, D. R., *Group Dynamics* (5th Ed.)
- González, J. *La teoría de la complejidad*. Dyna [en línea]. 2009, 76(157), 243-245 [fecha de Consulta 21 de Octubre de 2020]. ISSN: 0012-7353. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=49611942024>
- Hersey, Paul and Blanchard, Ken (1964). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, p. 84, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ
- Jáuregui, Anton. (s/f) *Teoría de Contingencia Empresarial: Principios, Autores*
<https://www.lifeder.com/teoria-contingencia-empresarial/> (consultado 24/09/2020)
- Kerlinger, F. (2002) *Investigación del Comportamiento*. 4ta Edición. McGraw-Hill. Howard B. Lee California University.
<https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>
- KORTE, W. B. (1988). *Telework – potential, inception, operation and likely future situation*, en Korte, W. B.; Robinson, S.; Steinle, W. J. (eds.), *Telework: Present Situation and Future Development of a New Form of Work Organization*. North-Holand. Amsterdam.
- Martínez M. (2007). *El concepto de productividad en el análisis Económico*. Red de Estudios de la Economía Mundial. México. Disponible en: <http://www.redem.buap.mx/acrobat/eugenia1.pdf>
- Martínez, S. R. (2012). *El teletrabajo como tendencia del mercado laboral*. Retos II, pp 143-156.
file:///C:/Users/igor_alvarez/Downloads/Dialnet-EITeletrabajoComoTendenciaDelMercadoLaboral-5966986.pdf
- Morales Nicolás 26/03/2020 *Teletrabajo, el trabajo del presente*.

<https://www.elnavegable.cl/noticia/economia/teletrabajo-el-trabajo-del-presente>
<http://www.pucv.cl/pucv/noticias/alumni/teletrabajo-el-trabajo-del-presente/2020-04-15/001226.html>

Nelson, D. L. (1990). *Adjusting to a new organization: easing the transition from outsider to insider*. *Prevention in Human Services*, 8, pp 61–86.

Nelson, D. L., Quick, J. C., & Eakin, M. E. (1988). *A longitudinal study of newcomer role adjustment in U.S. organizations*. *Work and Stress*, 2, pp 239–253.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5ª. ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

Lefcovich, M. (2003) *La curva de aprendizaje y su contribución al desempeño del talento humano en las organizaciones: una revisión teórica*. Barcelona. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/ridi/v10n1/2027-8306-ridi-10-01-37.pdf>

Lopez, E. (2019). *El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú*. Universidad Privada Antenor Orrego. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5830>

OIT, (2020). Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo. Nota Técnica. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf

OLUSEYI, S.; HAMMED, T. (2009). *Influence of work motivation, leadership effectiveness and time management on employees' performance in some selected industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria*. *European Journal of Economics, Finance And Administrative Sciences* 16: 7-17.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2020b). *Actualización de la estrategia ante la COVID-19*. Fecha de publicación: 14/04/2020. Disponible en: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_10. Fecha de consulta: 12/05/2020

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2020a). COVID-19: *Cronología de la actuación de la OMS*. Fecha de publicación: 27/04/2020. En: <https://www.who.int/es/news-room/detail/08-04-2020-who-timeline---covid-19>. Fecha de consulta: 12/05/2020

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (s/f). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. En: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>

Reglamento de la Ley que regula el Teletrabajo. N° 30036, DS N°009-2015-TR. 3 de noviembre del 2015, El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>

Raghuram S., Garud R., Wiesenfeld B., Gupta V., (2001), *Factors contributing to virtual work adjustment. Journal of Management. Vol 27*. Pp-pp 383–405

Robinson, S. (1996). *Trust and the breach of psychological contract. Administrative Science Quarterly, 41*, pp 574–599.

Rojas, L. (2020). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú*. Lima – Perú. Universidad Privada Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ryan, K. D., & Oestreich, D. K. (1998). *Driving fear out of the workplace: creating the high-trust, highperformance organization (2nd ed.)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.

Sardeshmukh, S.R., Sharma, D., Golden, T.D., 2012. *Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. New Technol. Work Employ. 27*, 193e207.

Sánchez E. (2008). *Las tecnologías de información y comunicación (TIC) desde una perspectiva social*. Revista Educare Vol. XII, N° Extraordinario, 155-162, ISSN:1409-42-58, 2008

- Sánchez J. (2018). *El Teletrabajo. Nuevas formas de trabajo*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-teletrabajo-nuevas-formas-de-trabajo/>
- Sierra Bravo, R. (2007). *Tesis Doctorales y Trabajos de Investigación Científica*. 5ta. Edición, Madrid: Thompson Editores.
- Sims, H.P., Szilagyi, A.D., Keller, R.T., 1976. *The measurement of job characteristics*. *Acad. Manag.* Vol 19, pp 195-212.
- Suarez, V. (2020). Tesis Postgrado. *Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020*. Lima – Perú. Universidad Privada Cesar Vallejo.
- Villafrade A., (2013). *Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo*. *Revista Ibérica de Sistemas y Tecnología de Información*.
file:///C:/Users/igor_alvarez/Downloads/Teletrabajo.pdf
- VROOM, H.; DECI, E. (1992). *Motivación y Alta Dirección, (4ª Reimpresión)*. México: Editorial Trillas.
<https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>

Anexo.

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Nivel – Diseño de Investigación	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos	Estadística
<p>Problema General:</p> <p>¿Existe relación entre las condiciones de teletrabajo y la productividad laboral en la empresa de servicios de homologación, Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el teletrabajo y la productividad en la empresa de homologación.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El Teletrabajo se relaciona significativamente con la Productividad de la empresa de Homologación SECSAC.</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo:</p> <p>Básico</p>	<p>Población:</p> <p>Trabajadores de la empresa de servicios de homologación.</p>	<p>Variable 1: Productividad</p> <p>Técnicas:</p> <p>- Cuestionario</p>	DESCRIPTIVA
<p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1: ¿La Independencia Laboral se relaciona con la Productividad Laboral de la empresa de homologación, Lima, 2021?</p> <p>PE2: ¿La Claridad de los Objetivos se relacionan con la Productividad Laboral de la empresa de homologación, Lima, 2021?</p> <p>PE3: ¿La Conectividad Organizacional se relaciona con la Productividad Laboral de la empresa de homologación, Lima, 2021?</p> <p>PE4: ¿La Confianza Interpersonal se relaciona con las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de homologación, Lima, 2021?</p> <p>PE5: ¿La implementación del Sistema Productivo se relaciona con las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de homologación, Lima, 2021?</p> <p>PE6: ¿La Medición del Sistema Productivo se relaciona con las Condiciones de Teletrabajo en la empresa de Homologación, Lima, 2021?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE1: Determinar la relación de la Independencia Laboral con la Productividad Laboral de la empresa de homologación.</p> <p>OE2: Determinar la relación de la Claridad de los Objetivos con la Productividad Laboral de la empresa de homologación.</p> <p>OE3: Determinar la relación de la Conectividad Laboral con la Productividad Laboral de la empresa de homologación.</p> <p>OE4: Determinar la relación de la Confianza Interpersonal con las Condiciones las Condiciones de Teletrabajo de la empresa de homologación.</p> <p>OE5: Determinar la relación de la Implementación del Sistema Productivo con las Condiciones las Condiciones de Teletrabajo de la empresa de homologación.</p> <p>OE6: Determinar la relación de la Medición del Sistema Productivo con las Condiciones de Teletrabajo de la empresa de homologación.</p>	<p>Hipótesis Específicos:</p> <p>HE1: La Independencia Laboral se relaciona significativamente con la Productividad Laboral de la empresa de homologación.</p> <p>HE2: La Claridad de los Objetivos se relaciona significativamente con la Productividad Laboral de la empresa de homologación.</p> <p>HE3: La Conectividad Laboral se relaciona significativamente con la Productividad Laboral de la empresa de homologación.</p> <p>HE4: La Confianza Interpersonal se relaciona significativamente con las Condiciones de Teletrabajo de la empresa de homologación.</p> <p>HE5: La Implementación del Sistema Productivo se relaciona significativamente con las Condiciones de Teletrabajo de la empresa de homologación.</p> <p>HE6: La Medición del Sistema Productivo se relaciona significativamente con las Condiciones de Teletrabajo de la empresa de homologación.</p>	<p>Nivel:</p> <p>Descriptivo – Correlacional Simple</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental - Transversal</p> <p>Método:</p> <p>Inductivo</p>	<p>Tipo de muestreo:</p> <p>No probabilística e intencional.</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>Los 35 colaboradores de la empresa homologadora.</p>	<p>Instrumentos:</p> <p>- Encuesta</p> <p>Variable 2: Teletrabajo</p> <p>Técnicas:</p> <p>- Cuestionario</p> <p>Instrumentos:</p> <p>- Encuesta</p>	

Anexo.

Operacionalización de la Variable Productividad Laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición y valores Niveles y rangos	
Implementación del Sistema Productivo	Desempeño Laboral	1,2,3,4,5		
	Clima Organizacional	6,7,8	Nunca (1)	Bajo (20-40)
	Satisfacción Laboral	9,10,11,12,13	Casi Nunca (2) Algunas veces (3)	Moderado (41-60)
Medición	Eficacia	14, 15	Casi siempre (4)	
	Efectividad	16,17	Siempre (5)	Alto (61-100)
	Relevancia	18		
	Evaluación	19, 20		

Fuente: Productividad laboral (Taylor, 1911. 71)

Anexo.

Operacionalización de la Variable Condiciones de Teletrabajo

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Independencia Laboral	Desempeño Laboral	1,2		
Claridad de Objetivos	Objetivos Laborales	3,4,5	Nunca (1) Casi Nunca (2)	Bajo (13-26)
Conectividad Organizacional	Sentido de Pertenencia	6,7	Algunas veces (3) Casi siempre (4)	Moderado (27-39)
	Relaciones Laborales	8,9	Siempre (5)	
Confianza Interpersonal	Confianza con cargos Superiores.	10		Alto (40-65)
	Confianza con personal de mismo rango	11		

Fuente: Raghuram et al. (2001)

Anexo. FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Ficha Técnica de Medición de Indicadores	
Autor	Igor Ignacio Alvarez Pariasca
Año	2021
Objetivo	Determinar la relación entre el teletrabajo y la productividad en la empresa de homologación.
Indicadores	Desempeño Laboral Objetivos Laborales Sentido de Pertenencia Relaciones Laborales Confianza Interpersonal
Aplicación	Encuestas

Anexo. INSTRUMENTO – PRODUCTIVIDAD LABORAL

ENCUESTA PARA DETERMINAR LA RELACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TELETRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE SECSAC – 2021.

ÁREA DE TRABAJO: _____

VARIABLE	N°	ITEM	RESPUESTA				
			NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
			1	2	3	4	5
PRODUCTIVIDAD LABORAL	1	Mi supervisor me indica cuales son mis objetivos laborales.					
	2	Los objetivos de mi trabajo son un gran desafío.					
	3	Mis objetivos son muy ambiguos y pocos claros.					
	4	Carezco de autoridad para alcanzar mis objetivos.					
	5	Cuento con recursos para alcanzar mis objetivos.					
	6	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
	7	Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.					
	8	Mi trabajo es una fuente que me genera estrés.					
	9	Me siento satisfecho porque he podido contribuir en el proceso del tipo de trabajo que he realizado.					
	10	Cree que el esfuerzo que usted pone en su trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibe.					
	11	El cumplimiento de mi trabajo me produce satisfacción.					
	12	Considero que mis compañeros están satisfechos con la ayuda que presto en mi trabajo.					
	13	Si alcanzo mis objetivos, recibo el debido reconocimiento de mi superior.					
	14	Mis objetivos están claramente definidos respecto a los resultados que se esperan.					
	15	La gerencia alienta a los empleados a definir los objetivos.					

PRODUCTIVIDAD LABORAL	16	Cuento con el apoyo que necesito para alcanzar mis objetivos.					
	17	Alcanzar mis objetivos aumenta mis posibilidades de ascenso.					
	18	Es más probable que me aumenten el sueldo si alcanzo mis objetivos.					
	19	Creo que mi trabajo es importante para las personas que hacen uso del servicio que presta la empresa.					
	20	Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades.					

Fuente: Chiavenato (1999)

Anexo. INSTRUMENTO – CONDICIONES DE TELETRABAJO

ENCUESTA PARA DETERMINAR LA RELACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TELETRABAJO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE SECSAC – 2021.

ÁREA DE TRABAJO: _____

VARIABLE	N°	ITEM	RESPUESTA				
			NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
			1	2	3	4	5
CONDICIONES DEL TELETRABAJO	1	Mi desempeño no depende de trabajar con otros.					
	2	Para rendir al máximo, necesito trabajar de forma independiente.					
	3	Existen criterios objetivos mediante los cuales se puede evaluar mi desempeño.					
	4	Es fácil de medir y cuantificar mi desempeño.					
	5	Las medidas de mi desempeño laboral son claras.					
	6	Soy consciente de problemas en mi empresa que pueden influir en mis planes de carrera.					
	7	Soy consciente de oportunidades específicas de exposición o visibilidad en el trabajo.					
	8	Los eventos sociales en mi oficina son adecuados para construir un sentido de pertenencia a la organización.					
	9	Las reuniones relacionadas con el trabajo en mi oficina son adecuadas para construir buenas relaciones laborales.					
	10	Confío en mis supervisores.					
	11	Mis supervisores confían en mí.					
	12	Confío en mis compañeros.					
	13	Mis compañeros confían en mí.					

Fuente: Raghuram et al (2001)

Anexo. EXPERTOS PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

DNI	Apellidos y Nombres	Institución	Calificación
07277100	Mg. Espinoza Salguero Jose Manuel Rosendo	Universidad Nacional de Ingeniería	Aplicable
40211651	Mg. Tola Claux Ramiro	Universidad Adolfo Ibáñez de Chile	Aplicable
10004015	Mg. Peñaflor Guerra Renato	Universidad Privada Cesar Vallejo	Aplicable

Anexo. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – EXPERTO 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Implementación del Sistema Productivo								
1	Mi supervisor me dicta mis objetivos laborales.	X		X		X		
2	Los objetivos de mi trabajo son un gran desafío.	X		X		X		
3	Mis objetivos son muy ambiguos y pocos claros.	X		X		X		
4	Carencia de autoridad para alcanzar mis objetivos.	X		X		X		
5	Cuento con recursos para alcanzar mis objetivos.	X		X		X		
6	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	X		X		X		
7	Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.	X		X		X		
8	Mi trabajo es una fuente que me genera estrés.	X		X		X		
9	Me siento satisfecho porque he podido contribuir en el proceso del tipo de trabajo que he realizado.	X		X		X		
10	Cree que el esfuerzo que usted pone en su trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibe.	X		X		X		
11	El cumplimiento de mi trabajo me produce satisfacción.	X		X		X		
12	Considero que mis compañeros están satisfechos con la ayuda que presto en mi trabajo.	X		X		X		
13	Si alcanzo mis objetivos, recibo el debido reconocimiento de mi superior.	X		X		X		
Medición								
		SI	No	SI	No	SI	No	
14	Mis objetivos están claramente definidos respecto a los resultados que se esperan.	X		X		X		
15	La gerencia alienta a los empleados a definir los objetivos.	X		X		X		
16	Cuento con el apoyo que necesito para alcanzar mis objetivos.	X		X		X		
17	Alcanzar mis objetivos aumenta mis posibilidades de ascenso.	X		X		X		
18	Es más probable que me aumenten el sueldo si alcanzo mis objetivos.	X		X		X		
19	Creo que mi trabajo es importante para las personas que hacen uso del servicio que presta la empresa.	X		X		X		
20	Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia Si hay suficiencia)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Jose Manuel Rosendo Espinoza Salguero

DNI: 07277100

Especialidad del validador: Magister en Administración

12 de Julio del 2021

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

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES DEL TELETRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
INDEPENDENCIA LABORAL								
1	Mi desempeño no depende de trabajar con otros	X		X		X		
2	Para rendir al máximo, necesito trabajar de forma independiente.	X		X		X		
CLARIDAD DE CRITERIOS								
3	Existen criterios objetivos mediante los cuales se puede evaluar mi desempeño.	X		X		X		
4	Es fácil de medir y cuantificar mi desempeño.	X		X		X		
5	Las medidas de mi desempeño laboral son claras.	X		X		X		
CONECTIVIDAD LABORAL								
6	Soy consciente de problemas en mi empresa que pueden influir en mis planes de carrera.	X		X		X		
7	Soy consciente de oportunidades específicas de exposición o visibilidad en el trabajo.	X		X		X		
8	Los eventos sociales en mi oficina son adecuados para construir un sentido de pertenencia a la organización.	X		X		X		
9	Las reuniones relacionadas con el trabajo en mi oficina son adecuadas para construir buenas relaciones laborales.	X		X		X		
CONFIANZA INTERPERSONAL								
10	Confío en mis supervisores.	X		X		X		
11	Mis supervisores confían en mí.	X		X		X		
12	Confío en mis compañeros.	X		X		X		
13	Mis compañeros confían en mí.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia Si hay suficiencia)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Jose Manuel Rosendo Espinoza Salguero

DNI: 07277100

Especialidad del validador: Magister en Administración

12 de Julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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.

Firma del Experto Informante.

Anexo. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – EXPERTO 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Implementación del Sistema Productivo							
1	Mi supervisor me dicta mis objetivos laborales.	X		X		X		
2	Los objetivos de mi trabajo son un gran desafío.	X		X		X		
3	Mis objetivos son muy ambiguos y pocos claros.	X		X		X		
4	Carezo de autoridad para alcanzar mis objetivos.	X		X		X		
5	Cuento con recursos para alcanzar mis objetivos.	X		X		X		
6	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	X		X		X		
7	Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.	X		X		X		
8	Mi trabajo es una fuente que me genera estrés.	X		X		X		
9	Me siento satisfecho porque he podido contribuir en el proceso del tipo de trabajo que he realizado.	X		X		X		
10	Creo que el esfuerzo que usted pone en su trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibe.	X		X		X		
11	El cumplimiento de mi trabajo me produce satisfacción.	X		X		X		
12	Considero que mis compañeros están satisfechos con la ayuda que presto en mi trabajo.	X		X		X		
13	Si alcanzo mis objetivos, recibo el debido reconocimiento de mi superior.	X		X		X		
	Medición	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Mis objetivos están claramente definidos respecto a los resultados que se esperan.	X		X		X		
15	La gerencia alienta a los empleados a definir los objetivos.	X		X		X		
16	Cuento con el apoyo que necesito para alcanzar mis objetivos.	X		X		X		
17	Alcanzar mis objetivos aumenta mis posibilidades de ascenso.	X		X		X		
18	Es más probable que me aumenten el sueldo si alcanzo mis objetivos.	X		X		X		
19	Creo que mi trabajo es importante para las personas que hacen uso del servicio que presta la empresa.	X		X		X		
20	Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Conforme.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Ramiro Tola Claux DNI: 40211651

Especialidad del validador: Magister en Administración de Empresas

13 de Julio del 2021

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

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES DEL TELETRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	INDEPENDENCIA LABORAL							
1	Mi desempeño no depende de trabajar con otros.	X		X		X		
2	Para rendir al máximo, necesito trabajar de forma independiente.	X		X		X		
	CLARIDAD DE CRITERIOS	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Existen criterios objetivos mediante los cuales se puede evaluar mi desempeño.	X		X		X		
4	Es fácil de medir y cuantificar mi desempeño.	X		X		X		
5	Las medidas de mi desempeño laboral son claras.	X		X		X		
	CONECTIVIDAD LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Soy consciente de problemas en mi empresa que pueden influir en mis planes de carrera.	X		X		X		
7	Soy consciente de oportunidades específicas de exposición o visibilidad en el trabajo.	X		X		X		
8	Los eventos sociales en mi oficina son adecuados para construir un sentido de pertenencia a la organización.	X		X		X		
9	Las reuniones relacionadas con el trabajo en mi oficina son adecuadas para construir buenas relaciones laborales.	X		X		X		
	CONFIANZA INTERPERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Confío en mis supervisores.	X		X		X		
11	Mis supervisores confían en mí.	X		X		X		
12	Confío en mis compañeros.	X		X		X		
13	Mis compañeros confían en mí.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg Ramiro Tola Claux DNI: 40211651

Especialidad del validador: Magister en Administración de Empresas

13 de Julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Firma del Experto Informante.

Anexo. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO – EXPERTO 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Implementación del Sistema Productivo							
1	Mi supervisor me dicta mis objetivos laborales.	X		X		X		
2	Los objetivos de mi trabajo son un gran desafío.	X		X		X		
3	Mis objetivos son muy ambiguos y pocos claros.	X		X		X		
4	Carencia de autoridad para alcanzar mis objetivos.	X		X		X		
5	Cuento con recursos para alcanzar mis objetivos.	X		X		X		
6	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	X		X		X		
7	Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.	X		X		X		
8	Mi trabajo es una fuente que me genera estrés.	X		X		X		
9	Me siento satisfecho porque he podido contribuir en el proceso del tipo de trabajo que he realizado.	X		X		X		
10	Creo que el esfuerzo que usted pone en su trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibe.	X		X		X		
11	El cumplimiento de mi trabajo me produce satisfacción.	X		X		X		
12	Considero que mis compañeros están satisfechos con la ayuda que presto en mi trabajo.	X		X		X		
13	Si alcanzo mis objetivos, recibo el debido reconocimiento de mi superior.	X		X		X		
	Medición	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Mis objetivos están claramente definidos respecto a los resultados que se esperan.	X		X		X		
15	La gerencia alienta a los empleados a definir los objetivos.	X		X		X		
16	Cuento con el apoyo que necesito para alcanzar mis objetivos.	X		X		X		
17	Alcanzar mis objetivos aumenta mis probabilidades de ascenso.	X		X		X		
18	Es más probable que me aumenten el sueldo si alcanzo mis objetivos.	X		X		X		
	Medición	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Creo que mi trabajo es importante para las personas que hacen uso del servicio que presto la empresa.	X		X		X		
20	Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 12 de julio del 2021

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. RENATO PEÑAFLORES GUERRA DNI: 10004015

Especialidad del validador: Magister en Investigación en Ciencias de la Administración

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONDICIONES DEL TELETRABAJO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	INDEPENDENCIA LABORAL							
1	Mi desempeño no depende de trabajar con otros	X		X		X		
2	Para rendir al máximo, necesito trabajar de forma independiente.	X		X		X		
	CLARIDAD DE CRITERIOS							
3	Existen criterios objetivos mediante los cuales se puede evaluar mi desempeño.	X		X		X		
4	Es fácil de medir y cuantificar mi desempeño.	X		X		X		
5	Las medidas de mi desempeño laboral son claras.	X		X		X		
	CONECTIVIDAD LABORAL							
6	Soy consciente de problemas en mi empresa que pueden influir en mis planes de carrera.	X		X		X		
7	Soy consciente de oportunidades específicas de exposición o visibilidad en el trabajo.	X		X		X		
8	Los eventos sociales en mi oficina son adecuados para construir un sentido de pertenencia a la organización.	X		X		X		
9	Las reuniones relacionadas con el trabajo en mi oficina son adecuadas para construir buenas relaciones laborales.	X		X		X		
	Medición	Si	No	Si	No	Si	No	
	CONFIANZA INTERPERSONAL							
10	Confío en mis supervisores.	X		X		X		
11	Mis supervisores confían en mí.	X		X		X		
12	Confío en mis compañeros.	X		X		X		
13	Mis compañeros confían en mí.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. RENATO PEÑAFLORES GUERRA DNI: 10004015

Especialidad del validador: Magister en Investigación en Ciencias de la Administración

12 de julio del 2021

Firma del Experto Informante.

Anexo. BASE DE DATOS – PRODUCTIVIDAD LABORAL

V1: Productividad Laboral																								
N°	NOMBRE	A	B	C	D1										D2									
					P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	ALIAGA RÍOS, MAX ANDRÉ	1	4	1	4	4	3	1	5	3	4	3	5	3	5	4	3	5	5	3	1	4	4	5
2	SANJHEZ TAMAYO, PAULO CESAR	1	2	2	4	3	2	2	5	2	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	2	2	5	4
3	CÓRDOVA FERNÁNDEZ, JUDITH	2	4	4	5	3	2	1	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	5	4
4	CÓRDOVA FERNÁNDEZ, SILVIA	2	4	1	5	4	2	1	5	4	3	2	5	4	4	5	4	4	5	4	2	2	5	5
5	BALDEON DAVILA, CECILIA	2	3	1	4	4	1	1	5	5	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	2	2	5	5
6	DIAZ NAVARRO, MALENA	2	2	1	3	4	1	2	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5
7	GARAYCOCHEA REAL, ERNESTO	1	1	2	5	3	1	2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5
8	VERA SUCLUPE, HUGO	1	2	4	4	4	2	2	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4
9	GUERE PADILLA, VICTOR	1	2	2	5	5	2	2	4	4	4	3	5	4	5	5	3	5	5	3	2	2	5	5
10	MOSCOSO GUERRERO, MONICA	2	4	1	3	3	1	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	5	5	3	3	1	5	5
11	QUISPE CARBAJAL, LUIS	1	1	2	5	4	1	1	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	2	4	5
12	LUCEÑA HERNANDEZ, DENNYS	2	2	1	3	4	3	1	4	4	4	3	5	2	5	5	4	5	4	4	1	1	5	5
13	OSORIO ROJAS, KARINA	2	3	1	3	4	3	1	4	3	3	3	4	2	4	5	3	4	4	4	1	1	4	5
14	VILLAFUERTE SULCA, CARMELI	2	1	1	3	4	2	1	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	1	1	4	5
15	MURRIETA ÑUFLO, KAREN	2	1	1	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	1	1	3	4
16	TORO TACUCHI, THALIA	2	1	4	4	3	1	2	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	2	2	3	4
17	VELASQUEZ ACEVEDO, JAMES VIDAUFRÉ ACOSTA, RIGOBERTO	1	1	2	4	3	1	1	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5
18	PICÓY CORDOVA, YULY	2	1	3	4	4	2	1	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	5	4
19	CHAMOCHUMBI GUERRERO, JOSE	1	4	1	3	5	2	3	4	3	4	2	4	3	5	4	3	4	4	3	3	2	4	5
20	GALVEZ ALARCON, FRANYER	1	1	3	5	4	2	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	JANAMPA MANOSALVA, NADER	1	1	3	5	5	2	1	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
22	APAZA SAAVEDRA, ALEJANDRO	1	1	3	4	4	2	2	4	4	5	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5
23	VALERA ARANDA, SERGIO	1	1	2	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4
24	BOCANEGRA ALVAREZ, MARIA	2	4	4	3	3	1	1	4	5	4	3	5	3	4	4	3	5	2	4	1	3	5	5
25	DOMINGUEZ ROCIO	2	1	1	5	5	1	1	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5
26	FLORES WENDY	2	1	3	2	3	3	1	3	4	5	3	5	3	5	5	2	5	1	4	3	3	5	5
27	BAUTISTA GARCIA, VICTOR	1	2	2	4	3	3	1	3	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	3	3	5	5
28	REQUE SANDY	2	2	3	4	3	2	1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5
29	HERRERA ANGULO, LAURA	2	1	3	5	3	2	2	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5
30	VELARDE CHAVEZ, MELANIE	2	1	3	2	3	3	2	3	2	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2
31	VILCHEZ VILSALOT, LUISA	2	1	2	2	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
32	DIAZ MATOS, ANGEL	1	2	2	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
33	ARROYO DEL RIO, LUIS	1	1	3	2	3	3	2	3	2	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2
34	QUISPE, PAUL	1	1	3	4	4	2	2	4	4	5	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5

Anexo. BASE DE DATOS – CONDICIONES DE TELETRABAJO

N°	NOMBRE	A	B	C	V2: Condiciones de Teletrabajo												
					D1		D2			D3				D4			
					P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	ALIAGA RÍOS, MAX ANDRÉ	1	4	1	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5
2	SANCHEZ TAMAYO, PAULO CESAR	1	2	2	4	5	5	5	5	3	5	3	5	4	3	3	4
3	CÓRDOVA FERNÁNDEZ, JUDITH	2	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
4	CÓRDOVA FERNÁNDEZ, SILVIA	2	4	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
5	BALDEON DAVILA, CECILIA	2	3	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5
6	DIAZ NAVARRO, MALENA	2	2	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5
7	GARAYCOCHEA REAL, ERNESTO	1	1	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
8	VERA SUCLUPE, HUGO	1	2	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
9	GUERE PADILLA, VICTOR	1	2	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
10	MOSCOYO GUERRERO, MONICA	2	4	1	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5
11	QUISPE CARBAJAL, LUIS	1	1	2	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5
12	LUCENA HERNANDEZ, DENNY'S	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5
13	OSORIO ROJAS, KARINA	2	3	1	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5
14	VILLAFUERTE SULCA, CARMELI	2	1	1	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	5
15	MURRIETA ÑUFLO, KAREN	2	1	1	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	2	2	5
16	TORO TACUCHI, THALIA	2	1	4	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5
17	VELASQUEZ ACEVEDO, JAMES	1	1	2	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5
18	VIDAURRE ACOSTA, RIGOBERTO	1	2	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5
19	PICOY CORDOVA, YULY	2	1	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
20	CHAMOCHUMBI GUERRERO, JOSE	1	4	1	4	5	5	4	4	2	3	5	4	4	4	3	4
21	GALVEZ ALARCON, FRANYER	1	1	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
22	JANAMPA MANOSALVA, NADER	1	1	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
23	APAZA SAAVEDRA, ALEJANDRO	1	1	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
24	VALERA ARANDA, SERGIO	1	1	2	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5
25	BOCANEGRA ALVAREZ, MARIA	2	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5
26	DOMINGUEZ ROCIO	2	1	1	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4
27	FLORES WENDY	2	1	3	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4
28	BAUTISTA GARCIA, VICTOR	1	2	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
29	REQUE SANDY	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4
30	HERRERA ANGULO, LAURA	2	1	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
31	VELARDE CHAVEZ, MELANIE	2	1	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
32	VILCHEZ VILSALOT, LUISA	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
33	DIAZ MATOS, ANGEL	1	2	2	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5
34	ARROYO DEL RIO, LUIS	1	1	3	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4
35	QUISPE. PAUL	1	1	3	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5

Anexo. CARTA DE PRESENTACIÓN



CONSTANCIA DE CONFORMIDAD

El presente documento tiene como finalidad dar conformidad que el Ing. Igor Ignacio Alvarez Pariasca, identificado con DNI N° 73181098; ha realizado el desarrollo de su trabajo de investigación de tesis "Relación de las condiciones de Teletrabajo con la Productividad Laboral en la empresa de servicios de homologación, Lima, 2021"

Se expide la presente, a solicitud del(la) interesado(a) para los fines que se considere convenientes.

Miraflores, 15 de Julio del 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to be "RMC".

Ramiro Marín Tola Claux
Gerente General
Servicios Empresariales de Certificación S.A.C. - MEGA



Servicios Empresariales de Certificación S.A.C. - MEGA
RUC: 20600781708
Av. Emilio Cavenecia 151, Of 702, Miraflores, Lima-Perú
+51(1) 350 0000
www.mega.net.pe