



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Teletrabajo y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Oficina de
Abastecimiento del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social –Lima
2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORAS:

Bazan Coral, Olga Ysabel (orcid.org/0000-0001-5651-5490)
Dominguez Pasco, Maria Azucena (orcid.org/0000-0003-0814-2591)

ASESOR:

Mg. Infante Takey, Henry Ernesto (orcid.org/0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicado primero a Dios por haber iluminado siempre mi camino, dándome la oportunidad de poder cumplir este anhelado sueño.

A mi Madre y hermana, quienes con su gran ejemplo me alentaron a tener el deseo de superación. A mi hija por ser mi motor y motivo de perseverancia y responsabilidad. A mis ángeles del cielo por protegerme y darme un gran ejemplo de vida.

Olga

A mis amadas hijas; Lucía, Marcela y mi sobrina ahijada Maricel, por ser fuente de mi motivación e inspiración para cumplir con uno de mis objetivos. A mis inolvidables padres; Donato y Lucila por su sacrificio, esfuerzo y enseñarme que nada es imposible cuando uno se lo propone, que los pequeños obstáculos en el camino son un reto para llegar al objetivo. A mis queridos hermanos, por estar siempre presentes y atentos en cada paso que doy, especialmente a David y a Walter por el ejemplo y apoyo en todo. A ti hermanito Walter que desde el cielo me sigues alentando y recordándome que, llegado a una meta, siempre nos espera otro reto por cumplir.

María Azucena

Agradecimiento

Agradecemos a Dios, por darnos la fuerza y unión necesaria para culminar con este sueño tan esperado.

A la Universidad César Vallejo, que nos brindó la oportunidad para llevar a cabo esta tesis para el crecimiento en nuestra vida profesional.

A nuestro asesor Mg. Henry Ernesto Infante Takey, quien con sus conocimientos valiosos hicieron posible el desarrollo y culminación de este objetivo.

Al MIDIS, por darnos la oportunidad y el apoyo para hacer posible esta tesis.

A los compañeros de la Oficina de Abastecimiento por el apoyo brindado en las encuestas.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla cruzada de teletrabajo y desempeño laboral.....	20
Tabla 2	Tabla cruzada de teletrabajo y conductas del desempeño laboral.....	21
Tabla 3	Tabla cruzada de teletrabajo y objetivos de la evaluación de desempeño...	22
Tabla 4	Tabla cruzada de teletrabajo y tipos de evaluación.....	23
Tabla 5	Prueba de normalidad.....	24
Tabla 6	Correlación entre teletrabajo y desempeño laboral.....	25
Tabla 7	Correlación entre teletrabajo y conductas del desempeño laboral.....	26
Tabla 8	Correlación entre teletrabajo y objetivos de la evaluación de desempeño...	27
Tabla 9	Correlación entre teletrabajo y tipos de evaluación.....	28

Índice de figuras

Figura 1 Frecuencia de teletrabajo y desempeño laboral.....	20
Figura 2 Frecuencia de teletrabajo y conductas del desempeño laboral.....	21
Figura 3 Frecuencia de teletrabajo y objetivos de la evaluación de desempeño.....	22
Figura 4 Frecuencia de teletrabajo y tipos de evaluación.....	23

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo general determinar la relación entre teletrabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – Lima 2021. Para tal efecto, se tuvo en cuenta una metodología de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de diseño no experimental. En consecuencia, para obtener la información se aplicó una encuesta mediante un cuestionario de preguntas con alternativa de Likert, en una población y muestra de 52 trabajadores. Los resultados reportados indicaron que la relación entre teletrabajo y desempeño laboral fue de 0.335 y p-valor de 0.015. Asimismo, se encontró relación entre teletrabajo con objetivos de la evaluación del desempeño y tipos de evaluación; no encontrándose relación con conductas del desempeño laboral. Se concluyó que existe relación significativa entre teletrabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.

Palabras Clave: Conductas, Desempeño laboral, Evaluación, Objetivos, Teletrabajo.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between teleworking and work performance of the workers of the Supply Office of the Ministry of Development and Social Inclusion - Lima 2021. For this purpose, a quantitative approach methodology was taken into account, with a correlational and non-experimental design. Consequently, to obtain the information, a survey was applied through a questionnaire of questions with a Likert alternative, in a population and sample of 52 workers. The reported results indicated that the relationship between telecommuting and job performance was 0.335 and a p-value of 0.015. Likewise, a relationship was found between teleworking with performance evaluation objectives and types of evaluation; finding no relationship with work performance behaviors. It was concluded that there is a significant relationship between teleworking and work performance of the workers of the Supply Office of MIDIS-Lima 2021.

Keywords: Behaviors, Work performance, Evaluation, Objectives, Telecommuting.

I. INTRODUCCIÓN

Los desastres, las crisis, las guerras y las pandemias, han originado cambios en las actividades humanas, una de ellas es el trabajo, que se ha modificado para ser realizado a distancia, llamada “nueva” modalidad laboral como “teletrabajo”, el cual está fundamentado en la evolución y aplicación tecnológica; tomando en cuenta también, los requerimientos sociales actuales y los constantes cambios (Chávez, 2020). Estas transformaciones originan un cambio en nuestras sociedades que involucran la parte económica y laboral de un país, el teletrabajo definido como un trabajo realizado desde la casa, que utiliza el internet y plataformas tecnológicas o de comunicación.

Por su parte, el desempeño laboral entendido como el resultado que se obtiene de un trabajador con respecto a su labor y su comportamiento frente a la compañía donde realiza sus labores y evaluado en base a indicadores (Salas, 2012). Este desempeño resulta destacado para la organización porque con ello se cumple lo establecido en los objetivos por la misma. Sin embargo, hay factores que pueden afectar ese desempeño, tal como se ha encontrado en la literatura y que se ordenado en cinco elementos: ingresos de los trabajadores, incentivos y recompensas realizadas por la empresa, el entorno laboral donde el trabajador se desenvuelve, los factores relacionados al trabajo, la familia y la propia personalidad del trabajador (Kah-Boon et al., 2012).

A nivel de región Latinoamericana, la revolución de las tecnologías de la informan han presionado para que las empresas instauren el trabajo remoto, tal como se da en algunos sectores empresariales. Según la Academia Internacional de Teletrabajo en América Latina y el Caribe (2017) en Brasil se ha verificado que el trabajo remoto alcanza un porcentaje de 16.2%, asimismo en Chile este fenómeno empezó en el Instituto Nacional de Propiedad Intelectual en el período 2017 a 2018, situación que llegó a implementarse en 10% en algunas oficinas. Del mismo, en Ecuador en estadísticas del Ministerio de Trabajo (2020) entre marzo y octubre de ese año, se registro la implementación del trabajo remoto en 267,401 trabajadores del sector público y 155,208 colaboradores de las empresas privadas.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo de Argentina (2019) registró en 2017 el 7.8% de trabajo remoto. En Colombia en 2018 fue de 122,278 que representó el 88% en ciudades como Bogotá, Cali y Medellín (Tapasco y García, 2020). Asimismo, incluso algunos países latinoamericanos empezaron la implementación con éxito, no en todos está normalizado según una Ley, en el país de Ecuador el teletrabajo se inició con el Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190 (Ministerio de Trabajo, 2016). En Colombia, se inició mediante Ley N° 1221 de 2008, los mismo sucede en otros países como Argentina donde el promotor es el Estado mediante los ministerios de trabajo correspondientes (Ministerio de Producción y Trabajo, 2019).

En Perú, la realidad no fue diferente, con toda la adversidad el país no podía seguir paralizado, se unió a la aplicación del Teletrabajo. Esta situación fue empujada por la condición de pandemia, en el que debido a la gravedad de la situación el trabajo del sector público debía continuar. Por tanto, se implementó esta modalidad de trabajo en el sector público para atender a la población vulnerable y continuar con la gestión a nivel de todos los ministerios e incluso hacer las comprar que el gobierno requería haciendo uso de esa modalidad. En tal sentido, el teletrabajo en el Perú está regulado según lo establecido por el Congreso de la República de Perú (año 2013) en la Ley 30.036 de 2013, que regula el Teletrabajo (Ramírez, 2021). En tal sentido, para la presente investigación se deben considerar la realidad problemática planteada, por lo cual se exponen las siguientes interrogantes de investigación.

Como Problema General: ¿Cuál es la relación entre teletrabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – Lima 2021?. Se plantean como Problemas Específicos: a) ¿Cuál es la relación entre teletrabajo y conductas del desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021? b) ¿Cuál es la relación entre teletrabajo y objetivos de la evaluación de desempeño de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021? c) ¿Cuál es la relación entre teletrabajo y tipos de evaluación de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021?

Referente a Justificación teórica, se realizará, tomando en consideración, las teorías, del Teletrabajo y de Desempeño Laboral que se han elaborado y estudiado,

posteriormente, para la generación de resultados que permitan obtener resultados y conocimientos para contribuir como base para otras investigaciones sobre el tema. (Bernal,2016). Por otro lado, la Justificación metodológica, estará en el hecho de aplicar y utilizar técnicas e instrumentos de recojo de información, acerca de las variables de estudio y alcanzar los datos o la información que admitan realizar un análisis gráfico y detallado, que permita evidenciar los hallazgos (Bernal,2016).

En la Justificación práctica; se pretende conocer la relación entre las variables del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y ofrecer soluciones alternativas o sugerencias, y si fuera el caso de encontrar algunas debilidades, contribuir con la Institución y la sociedad al describir hechos que suceden entre el Desempeño Laboral y el Teletrabajo en referencia a los colaboradores del MIDIS del Perú (Bernal,2016).

En cuanto al objetivo general: se plantea determinar la relación entre teletrabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – Lima 2021. Los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre teletrabajo y conductas del desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021. b) Determinar la relación entre teletrabajo y objetivos de la evaluación de desempeño de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021. c) Determinar la relación entre teletrabajo y ventajas y tipos de evaluación de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.

En relación a la hipótesis general se plantean; Existe relación significativa entre teletrabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021. Las hipótesis específicas son: a) Existe relación significativa entre teletrabajo y conductas del desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021. b) Existe relación significativa entre teletrabajo y objetivos de la evaluación de desempeño de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021. c) Existe relación significativa entre teletrabajo y tipos de evaluación de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se encontró a se citó a Lima y Granda (2022) quienes realizaron una investigación en Ecuador acerca del teletrabajo como factor importante para crear un efecto positivo en el desempeño laboral. El estudio fue no experimental, de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional. Se concluyó que el teletrabajo tuvo un efecto negativo en el desempeño de los trabajadores, porque estos a la hora de empezar esta modalidad de trabajo, no contaban con las competencias para hacer su labor, por tanto, los resultados esperados se condecían con los que la organización esperaba de ellos, causando malestar en ambos sentidos. Por tanto, la organización debe estar siempre evaluando las competencias de sus trabajadores para determinar las debilidades y evitar un desempeño no esperado.

Del mismo modo, Somoza y Márquez (2021) elaboraron un estudio sobre el tema de teletrabajo para encontrar la relación con el desempeño laboral en una organización no gubernamental, este estudio se realizó en Ecuador. Planteando una metodología básica, no experimental y cuantitativo. Para obtener la información se empleó la encuesta en línea, y entrevista semiestructurada. Se concluyó que la falta de competencias en el uso de las computadoras perjudicaba el trabajo de los empleados, llegando a dudar incluso de sus propias capacidades para alcanzar los resultados esperados por la empresa. Del mismo modo, se encontró que para realizar este tipo de trabajo se requiere mucha concentración y las interrupciones constantes que tenían hacía que su trabajo no sea el mismo que cuando el trabajo era presencial.

Por su parte, se tiene a Aguilar y Vera (2021) quienes realizaron un estudio en Guayaquil – Ecuador sobre las competencias laborales necesarias para obtener un buen desempeño laboral aplicando el teletrabajo, dentro de un contexto de pandemia. La metodología que se empleó en este estudio fue de enfoque cuantitativo, de corte transversal y de diseño no experimental, se aplicó una encuesta para obtener la información necesaria para el estudio. Se concluyó que el teletrabajo trajo oportunidades para los trabajadores, a su vez trajo muchas complicaciones para quienes no contaban con las competencias para desarrollarse en su labor. Por tanto, resultó contraproducente para algunos trabajadores, que se sintieron amenazados por

este nuevo contexto. En consecuencia, su desempeño laboral también se vio afectado porque no se alcanzó los resultados esperados por la organización.

Asimismo, Lalama (2021) implementó un estudio en Guayaquil-Ecuador en contexto de pandemia sobre las condiciones de teletrabajo en esa situación. La metodología fue cuantitativa, de tipo aplicada, y exploratoria, asimismo, la población se conformó por 50 trabajadores y la muestra fue de 30 de ellos conformados entre hombres y mujeres. Se concluyó que para que haya un desempeño adecuado de los trabajadores en el teletrabajo, es necesario que se les dote de las herramientas necesarias para hacer su trabajo como computadoras adecuadas y los insumos que requieren para realizar su labor. Del mismo modo, se consideró que el espacio para realizar su trabajo, también debería ser adecuado, de tal manera que puedan laborar sin interrupciones para evitar la desconcentración.

En ese orden de ideas, Acosta (2018), quien realizó una investigación considerando el teletrabajo en relación a la productividad, el cual se realizó en Colombia. La metodología fue cuantitativa, de tipo exploratoria-descriptiva de carácter transversal. Se diseñaron 4 encuestas enfocadas a cada uno de los participantes implicados en el Teletrabajo. Se reportó como resultado que el teletrabajo es una tendencia actual que ha mejorado muchos aspectos en los procesos de las empresas, incrementando la productividad de las mismas y haciendo que el trabajador sea más proactivo y responsable, midiendo los mismos por el resultado que entregan a la organización. En tal sentido, concluyo que el teletrabajo mejora la productividad de los trabajadores y por ende, beneficia positivamente a la organización.

En el ámbito nacional, se citó a Ruiz, (2022) realizó un estudio en la ciudad de Chiclayo en un hospital de esa ciudad acerca del Teletrabajo y el desempeño laboral del personal de salud. Se optó por una metodología cuantitativa, no experimental y de alcance correlacional. Los resultados reportados indicaron que el 37% de los trabajadores alcanzaron un nivel medio, esto significa que los trabajadores no han tenido las facilidades para realizar su labor como es el caso de la conexión a internet la cual era muy lenta, sumada a la precariedad de los equipos de cómputo. Asimismo, el desempeño laboral alcanzó un nivel medio de 40%, similar al teletrabajo, lo que

significa que los empleados se vieron limitados con esta modalidad porque fue muy rápido el cambio y no estaban acostumbrados a no interactuar con sus compañeros. Por tanto, existe relación entre las variables y un cambio en una de ellas va afectar directamente a la otra.

Al respecto, Hurtado (2021) realizó un estudio en la Corte Superior de Justicia en Chimbote sobre el teletrabajo en el desempeño laboral. El estudio tuvo una metodología de tipo básica, no experimental y de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional causal. El estudio se aplicó en una muestra de 80 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta. Se concluyó que el teletrabajo tiene una influencia positiva en los resultados reportados por los trabajadores, encontrándose relación entre ellos. De tal manera, que el teletrabajo es determinante en los resultados de los trabajadores de la Corte Superior de justicia, sin embargo, su implementación ha tenido algunas complicaciones que han sido superados paulatinamente.

En ese sentido, Barreno (2021) realizó un estudio en Chiclayo en una institución educativa del Estado. La metodología fue cuantitativa, no experimental y de alcance correlacional. Reportándose como resultado que existe relación entre las variables intervinientes, esto condujo a concluir que el teletrabajo en el sector educativo es de gran ayuda por el tipo de labor que realizan los colaboradores. Por tanto, es necesario e importante que esta nueva modalidad de trabajo se disemine a toda la organización y se replique en otros centros de estudio para alcanzar la efectividad, rapidez, productividad que se requieren para que una organización sea competitiva.

En esa misma línea, Valverde (2021) realizó su investigación en Ancash en una Ugel de esa ciudad para determinar la relación entre trabajo remoto y desempeño laboral. En ese sentido, se empleó una metodología de alcance correlacional, no experimental y de enfoque cuantitativo. Se reportó como resultados que el teletrabajo alcanzo un nivel regular de 67% lo que significa que esta modalidad es aceptada y sobre todo que los trabajadores responden en un buen nivel a ese cambio. Asimismo, el 59% del desempeño laboral alcanzó un nivel medio, lo que significa que los trabajadores han alcanzado un buen nivel de desempeño haciendo uso de las tecnologías de la información. Se concluyo que la organización debe proporcionar a los trabajadores los

equipos, materiales e insumos necesarios para que éste realice un trabajo efectivo en la organización.

Al respecto, Aguilar et al. (2021) quien realizó una investigación en ESAN acerca de la relación entre el teletrabajo con el nivel de afiliación con el desempeño laboral. Este fue un estudio con metodología de enfoque cuantitativo, no experimental y de alcance correlacional. La encuesta se aplicó en una muestra de 350 trabajadores que aplicaban esta nueva modalidad de trabajo, de esta cantidad se reportó que 150 de ellos estaban obligados a realizar teletrabajo. Los resultados determinaron que existe una cantidad de trabajadores que se les toma en cuenta para la toma de decisiones y otro grupo que no se les toma en cuenta, los que se consideran como obligados a realizar el teletrabajo. Se concluyó que los trabajadores que se sentían obligados a realizar teletrabajo no tuvieron un desempeño acorde a lo que la compañía esperaba, tampoco se encontraban satisfechos con su labor y con el trato de la organización.

A nivel regional, se citó la investigación de Del Rosario y Flores (2022) elaboraron una investigación con el objetivo de encontrar la afinidad entre sus variables: teletrabajo y desempeño labora en una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Ate. Ensayando una metodología de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de corte transversal. Empleando como muestra a 100 colaboradores a quienes se les aplicó una encuesta de 30 ítems. Se concluyó la existencia de relación entre las variables presentadas nen la empresa mencionada. En tal sentido, se evidenció que el teletrabajo es determinante para que los trabajadores aplicando esta modalidad de trabajo, mejoren su desempeño en la organización y presenten resultados óptimos.

Del mismo modo, Gutiérrez (2021) presentó un estudio para determinar en qué nivel influye el teletrabajo en los resultados reportados por trabajador en su desempeño en época de Covid -19 en la ciudad de Lima. El enfoque empleado fue cuantitativo, de alcance correlacional y de corte transversal. Los resultados reportados indicaron que el 82% confirmó que es positivo y de nivel alto, lo cual confirma la influencia del trabajo en el desempeño del trabajador. Se concluyó que factores como el teletrabajo, la experiencia basada en el conocimiento y las competencias del trabajador impactan positivamente en los resultados reportados de la organización.

En esa misma línea, García - Salirrosas (2020) con su estudio en el desempeño laboral en relación al teletrabajo, con el objetivo de determinar la relación entre las mismas. Para tal efecto, se aplicó una metodología de tipo cuantitativa, básica, no experimental y transversal. Se concluyó que existe una oportunidad para las empresas de este sector, quienes tienen la opción de continuar sus actividades a través del teletrabajo luego de la pandemia, lo que asegura el alto desempeño de sus trabajadores administrativos y promueve la preservación del talento humano gracias a la flexibilidad que ofrece esta modalidad.

Asimismo, Chuco et al. (2020) sobre el trabajo remoto en relación con el desempeño laboral, con el objetivo de encontrar la relación entre las variables y empleando una investigación cuantitativa, no experimental, básica y correlacional. Los resultados indicaron que los trabajadores fueron coaccionados para hacer trabajo en casa, aspecto que afectó sus labores por la presión que sentían de alcanzar resultados en esas condiciones, lo que resultó en un deficiente resultado en el desempeño de los trabajadores. Concluyeron que el teletrabajo debe pasar por un proceso de adaptación que pueda darle el tiempo a los trabajadores para que mejoren sus competencias, de esta manera podrán tener un mejor desempeño.

En el fundamento de Alama (2020) quien reportó un estudio acerca del compromiso organizacional del trabajador y su desempeño laboral haciendo uso del teletrabajo en una empresa de la ciudad de Lima. Presentó como metodología el diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional. En el estudio participó una muestra de 200 colaboradores, empleando como técnica una encuesta y el cuestionario fue el instrumento. Se concluyó que la relación entre las variables participantes es significativa, positiva y directa, es decir que cuando el compromiso organizacional de los trabajadores es alto, su desempeño se determina en ese mismo nivel.

En referencia a las Bases Teóricas, se presentan y consideran las siguientes variables de estudio: 1) Teletrabajo y 2) Desempeño laboral, con sus respectivas dimensiones e indicadores. En tal sentido, la Variable 1º: El teletrabajo y las teorías que lo apoyan tenemos: Mohamed et al. (2018) quien menciona que es un tipo de proceso de trabajo

que mantiene a los trabajadores para realizar sus actividades laborales a distancia o fuera del entorno laboral. En este sentido, básicamente coincidimos con Mohamed et al (2018), cuando expresan que el Teletrabajo ha surgido para cubrir las necesidades laborales debido a la pandemia de Covid-19.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) define el Teletrabajo: como un nuevo modelo de trabajo, en un lugar apartado de una oficina principal o instalaciones de comercio, servicios o producción, entre otras, evitando el contacto personal con colegas y supervisores de esa oficina. Por su parte, el Teletrabajo en forma conjunta con la tecnología, ayudando la comunicación entre diversos niveles de una empresa. Se coincide con esta posición de la OIT, que al parecer nace con la reflexión del teletrabajo en pandemia, cuando ubica a los colaboradores que cumplen tareas de Teletrabajo, fuera de un contexto laboral de oficina y en lugares no predeterminados.

Por otro lado, según el Decreto Supremo N° 008- 2020-SA (2020) es como una actividad remota de manera alterna, para así continuar trabajando desde casa o de algún lugar de aislamiento domiciliario, mientras que todo esté lo más apto posible para realizar las operaciones, incluso pueden realizarse de acuerdo con los empleados en cuanto a las jornadas laborables, de esta forma es de carácter obligatorio respetar el horario acordado. De igual forma, se coincide con el Decreto Supremo y también se puede definir como la práctica laboral que involucra el Trabajo a distancia durante una parte del tiempo por lo menos. Los arreglos comúnmente envuelven el trabajo efectuado en el hogar o en el campo, por teletrabajadores en diversas ocupaciones. Como tal, el Teletrabajo está considerada como una de las desviaciones más radicales de las condiciones o contrataciones laborales estándares en el grupo de las prácticas laborales flexibles que hoy en día están ganando una extensa aceptación.

Dimensión 1^o: Características del Teletrabajo. De acuerdo a las definiciones anteriores se pueden identificar tres elementos comunes e importantes, donde ocurre el teletrabajo: a) las funciones laborales cumplidas por el teletrabajador, se ejecutan en un lugar distinto al centro de labores ordinario, por lo cual se realizan a distancia; b) Las TIC o herramientas digitales son instrumentos indispensables y determinantes para que este tipo de trabajo se configure; y c) Se lleva a cabo dentro del marco de

una relación laboral entre el tele trabajador y el contratante o empresario (Audrone; y Goštautaitė, 2019).

Sus Indicadores: 1º- Elemento geográfico: es un detalle del teletrabajo, sin embargo, no es excluyente ya que, existen otras modalidades de trabajo a distancia tal como el trabajo realizado en casa. Aunque, podemos indicar que existe una diferencia en cuanto al empleo de materiales e insumos, los cuales son asumidos por el trabajador, aspecto que puede afectar su economía sí no llega a un acuerdo con la empresa.

2º Indicador: Elemento tecnológico: uno de los elementos fundamentales del Teletrabajo, es el uso imprescindible de las TICS, el cual, representa el elemento determinante de esta modalidad de trabajo. Según, Nakrošiėne et al (2019) la diferencia entre teletrabajo y el trabajo en casa radica en el uso de la tecnología, porque se refieren tanto a las tecnologías informáticas o computacionales como a las tecnologías de las comunicaciones, por lo cual, incluyen una amplia variedad de medios que pueden ir desde el teléfono hasta sistemas informáticos muy complejos, de tal manera, las TICs son el medio por el cual se desarrolla la tarea productiva.

3º Indicador: Elemento organizativo. Como se ha señalado, el Teletrabajo propone una nueva de organizar las labores del trabajador, porque emplea una forma diferente del trabajo tradicional en cuanto a tiempo y espacio. En acuerdo con lo que manifiesta el Acuerdo Marco de la Unión Europea para el Teletrabajo (Framework Agreement on Telework, 2002), la gestión del tiempo está en la responsabilidad del trabajador y eso es lo que caracteriza a esta modalidad de trabajo, de tal manera que el trabajador puede organizar su tiempo y hacer eficiente el mismo, de tal manera que pueda alcanzar las metas diarias.

En cuanto a la 2º Dimensión, tenemos las Modalidades del teletrabajo: según Montalvo (2020), se establecen tres tipos de teletrabajador o modalidades de teletrabajo, que responden a los espacios de realización del trabajo, es decir, el perfil del trabajador y las tareas a ejecutar. 1º Indicador: Teletrabajo Autónomo Empleados o Trabajadores independientes, que usan las TIC's, para desarrollar sus labores, realizándolas desde cualquier lugar seleccionados por ellos. 2º Indicador:

Teletrabajo Suplementario. Empleados con contrato de trabajo que intercambian sus labores en diferentes días de la semana entre la compañía y un lugar externo, fuera de ella con el uso de las TIC's para ser cumplida su labor. Se estima que su faena laboral es por lo menos dos veces por semana. 3º Indicador: Teletrabajo Móvil Empleados que usan dispositivos móviles para llevar a cabo sus actividades. Esta actividad laboral les consciente ausentarse de manera recurrente de la oficina. No tienen ningún lugar determinado o establecido para realizar o ejecutar sus labores. (Montalvo, 2020).

Como 3º Dimensión, se ha seleccionado, Ventajas y Desventajas del teletrabajo, como en todos los aspectos, las diferentes investigaciones han señalado ventajas y desventajas de las cuales vamos a mencionar algunas. 1º Indicador: Ventajas: Los elementos que convierten el teletrabajo en una opción interesante: a) el teletrabajo intenta conseguir reinventar mecanismos de seguimiento y control de las tareas mediante una comunicación eficaz interna; b) con flexibilidad en el horario de trabajo, c) diferentes alternativas de lugares para realizar sus labores, d) sin ninguna limitación para la movilidad de los equipos de trabajo, e) valoración del desempeño por medición de los resultados alcanzados o presentados (Velásquez y Vera, 2018).

Como contraparte del primer indicador, tenemos el 2º Indicador: Desventajas. A pesar de las ventajas expresadas anteriormente, el teletrabajo aún no cuenta con una acogida masiva y la resistencia se deriva de los empleadores, así como de los trabajadores (Sánchez, 2012). En este orden tenemos: a) los directivos carecen de una capacitación para manejar a su personal a distancia; b) falta de capacitación en teletrabajo tecnológicamente como organizacionalmente requerida. Sánchez asegura que c) la resistencia de los trabajadores lo origina el temor a la soledad y al cambio, d) la costumbre a la dependencia jerárquica, e) el aplazamiento a la toma de decisiones; f) carencia de espacio físico en el hogar para ejercer el teletrabajo y f) la presencia del núcleo familiar.

La segunda Variable: Desempeño Laboral; está definida por Rodríguez (2018 citando a Robbins, Stephen, Coulter 2013) quienes definen, que el desempeño laboral, son procesos para definir cuan triunfante ha sido una organización, compañía, individuo

o empresa, en conseguir su objetivo laboral o de sus funciones laborales. En líneas generales a nivel de organización representa la evaluación del desempeño laboral, brindando una medición sobre el cumplimiento de metas estratégicas por los colaboradores en la empresa.

Haciendo referencia a la planteado por Robbins et al. (2013), el desempeño laboral considerado como proceso, permite lograr los objetivos y metas planteados por la empresa, lo cual redundaría en un bienestar general para todos. Por su parte, Robbins y Judge (2013) expresan que, en la organización, solo se evalúa la manera en que los colaboradores llevan a cabo sus tareas y las cuales deben estar incluidas en una descripción del puesto.

No obstante, las empresas de hoy están más orientadas al servicio y menos jerárquicas, necesitan de más información. De lo expresado por Robbins y Judge (2013), se hace necesario recalcar que no solo el desempeño laboral como proceso logra los objetivos de la empresa, se hace necesario la evaluación del desempeño laboral, para poder medir el cumplimiento de tales metas y objetivos por parte de todos los colaboradores. Para Chênevert y Vandenberghe (2013), el Desempeño Laboral, forma parte de las principales fortalezas de una empresa, transformándose en una situación armónica y necesaria para lograr resultados permanentes en el tiempo. Coincidiendo con Robbins y Judge (2013), Chênevert y Vandenberghe (2013), plantean que el desempeño laboral no es solo una fortaleza de la empresa, sino que es el motor que impulsa a esta al logro de sus objetivos y metas en perfecta armonía con los intereses de los colaboradores. 1º Dimensión: Conductas del desempeño laboral.

En la actualidad, se contemplan tres clases de conductas principales que componen el desempeño laboral (Sum,2015). Indicador 1º: Desempeño de las tareas: Se describe como el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones que ayudan a la producción de un servicio o bien o a llevar a cabo tareas administrativas. Indicador 2º. Civismo: son las acciones que favorecen el ambiente psicológico organizativo, como ofrecer ayuda a otros colaboradores sin ser solicitada, tratar a los otros con respecto, sugerir constructivamente y decir cosas favorables sobre el

sitio de trabajo. Indicador 3. Falta de productividad. Esto implica, acciones que entorpecen de forma negativa a la compañía, como, por ejemplo: robo, daño al territorio empresarial, actuación agresiva con los compañeros y ausentarse de manera frecuente.

En referencia a la 2º Dimensión: Objetivos de la evaluación de desempeño. Para Rivero (2019), esta se enfoca en diversos objetivos, entre ellos ayudara la dirección en la toma de decisiones sobre el recurso humano, entre ellos: asensos, despidos o transferencias. Las evaluaciones también pueden detectar, necesidades de desarrollo y capacitación, ya que reconoce con certeza las competencias y habilidades de los colaboradores con la finalidad de desarrollar programas correctivos. ¿Qué se evaluar? La dirección fija los criterios para calificar el desempeño de los colaboradores y eso tiene repercusiones en la conducta del colaborador, los tres criterios más aplicables son: Indicador 1º: los Resultados de las tareas individuales. la administración está en la búsqueda de evaluar los resultados de las acciones de los empleados, tales como su productividad, las pérdidas generadas, así como los costos por unidad de producción.

Eso denotaría, la combinación de eficacia al realizar las funciones propias del puesto. Indicador 2º. Conductas, obtener estos resultados se hace difícil, por lo cual es necesario consultar resultados específicos del colaborador y las conductas de los que tienen cargos de apoyo o asesoría o que ejecuten cargos que son parte del esfuerzo grupal, en oportunidades se dificulta identificar la atribución de cada uno de sus participantes, en este caso se evalúa la conducta del colaborador.

Aquella conducta no está relacionada directamente con la productividad del trabajador, se puede medir en el indicador de rasgos (3º indicador), es decir cada trabajador tiene un rasgo que le caracteriza y no se relacionan al desempeño alcanzado por el individuo. En tal sentido, la autoconfianza, experiencia, no es una garantía de que el trabajador pueda presentar resultados positivos, como se afirma y se utiliza como indicador para valorar el desempeño laboral (Chiavenato, 2007)

Respecto a la tercera dimensión de esta variable, referida a los tipos de evaluación;

según Rodríguez (2017) para la evaluación del desempeño es necesario saber que no existe un sistema único y válido para la evaluación, sino que de la misma manera como sucede con su definición, no existe un tipo único de evaluación, por el contrario, existen varios. En el primero de los casos podemos distinguir entre: Indicador 1º. La evaluación realizada por los responsables; es la evaluación que lleva a cabo el supervisor inmediato de cada uno de los trabajadores que están a cargo. Indicador 2º.

La autoevaluación, se realiza cuando los propios colaboradores realizan un autoanálisis sobre su propio desempeño dentro de la empresa. Con esta evaluación se busca el compromiso del colaborador con los objetivos y la compañía. Indicador 3º. La evaluación por los compañeros, ésta la realizan personas que tienen el mismo puesto que el evaluado. Con el mismo nivel profesional. Indicador 4º. La evaluación de los colaboradores a su jefe inmediato, la misma no amerita explicación. Indicador 5º. La evaluación de los clientes. Esta es una evaluación habitual, dentro de los sistemas de evaluación que son aplicados en la actualidad. Indicador 6º: La evaluación 360º, aquella que reúne todas las antes mencionadas. Esta otorga la mayor objetividad y la que demuestra una mayor satisfacción por parte de los evaluados (Romero, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

De acuerdo a la configuración de este estudio, éste fue aplicado. De acuerdo a Sánchez et al. (2018) esta es una investigación utilitaria que se enfoca en la solución de problemas específicos empleando para ello los conocimientos adquiridos en una investigación básica o teórica.

Enfoque: empleó la cuantitativa, de acuerdo al planteamiento de Hernández y Mendoza (2018), plantean que la investigación de enfoque cuantitativo, representa un conjunto de procesos organizado en secuencia para probar algunas suposiciones. Parte de un problema de estudio que se plantea y se generan objetivos y preguntas, luego se construye un marco teórico. De los objetivos, se derivan plantean; se definen variables; y se procesa una estadística para probar las primeras

Nivel: En referencia al nivel de investigación fue descriptiva- correlacional. Sánchez et al (2018), dicen que esta investigación, se orienta a describir e identificar, el fenómeno y sus características en su estado actual, sin intervenir ni modificar las variables de estudio. Asimismo, se le denominó correlacional porque buscó la relación entre las variables que intervinieron en el estudio. Para Hernández et al. (2017) estos estudios determinan la afinidad o asociación entre dos puntos de comparación.

3.1.2 Diseño de la investigación

El diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal; por cuanto no se van a manipular las variables de investigación y el recojo de datos, será por única vez, posteriormente se analizaron siguiendo el planteamiento del problema. Al respecto, agrega Hernández y Mendoza (2018) que se denomina no experimental porque el investigador no requiere proporcionar un estímulo a una de las variables para esperar respuestas convenientes. Por otro lado, es transversal, también denominada transeccional porque la información solo se obtiene una vez y en un solo momento.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Teletrabajo:

Definición conceptual: Es un tipo de proceso de Trabajo que mantiene a los trabajadores para realizar sus actividades laborales a distancia o fueradel entorno laboral (Mohamed et al 2018).

Definición operacionalización: La variable teletrabajo consta de tres dimensiones: características del teletrabajo, modalidades del trabajo y ventajas y desventajas.

Indicadores: Los indicadores que corresponden a cada dimensión se mencionan a continuación: dimensión 1: elemento geográfico, elemento tecnológico, elemento organizativo. Para la segunda dimensión fueron: Teletrabajo autónomo, teletrabajo suplementario, teletrabajo móvil. Para la tercera dimensión fue: ventajas y desventajas.

Escala de medición: para esta variable la escala de medición fue ordinal haciendo uso de la escala de Likert.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Es un proceso para definir cuan exitosa ha sido una empresa u organización (o individuo) en conseguir su objetivo laboral o de sus actividades laborales. (Robbins, Stephen, Coulter, 2013).

Definición operacionalización: La variable desempeño laboral consta de tres dimensiones: conductas del desempeño laboral, objetivos de la evaluación del desempeño y tipos de evaluación.

Indicadores: Los indicadores que corresponden a cada dimensión se mencionan a continuación: dimensión 1: desempeño de tareas, civismo y falta de producción. Para la segunda dimensión fueron: resultados de las tareas, conductas y rasgos. Para la tercera dimensión fue: evaluación por los responsables, autoevaluación, evaluación por compañeros, de colaboradores, de clientes y evaluación de 360°.

Escala de medición: para esta variable la escala de medición fue ordinal haciendo uso de la escala de Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Para el presente trabajo de investigación participaron 52 colaboradores de la Oficina de abastecimiento del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. Según Arias (2017) se denomina población a la cantidad de elementos que forman parte de un todo y que reúnen las condiciones para la investigación. Por lo cual, se recomienda identificarla con precisión y claridad, sin dejar de lado que, el número de elementos que la conforman resulta accesible.

Criterios de inclusión: Trabajadores de ambos géneros que laboran en la Oficina de Abastecimientos del MIDIS. Al respecto, Arias et al. (2016) mencionan que se refiere a las características individuales del sujeto de estudio que coinciden con lo establecido por el investigador para que participe en el estudio.

Criterios de exclusión: Trabajadores que no pertenecen a la Oficina de Abastecimientos del MIDIS. Al respecto, Arias et al. (2016) indicaron que son las características que por su configuración pueden alterar los resultados, por tanto, les hace no elegibles para la investigación.

3.3.2 Muestra: 52 trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS. A este tipo de muestra cuando es la totalidad de la población se le denomina muestra censal.

3.3.3 Muestreo: Debido a que participó toda la población de la institución donde se realizó el estudio, no se empleó ningún tipo de muestreo.

3.3.4 Unidad de análisis o estudio: Está representada por los colaboradores de la Oficina de abastecimiento del MIDIS en Lima.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se empleó la encuesta. Esta técnica corresponde a las empleadas en la investigación cuantitativa, la cual se vale de un formato de preguntas para obtener la información, la cual puede ser cuantificada (Ponto, 2015).

Instrumento: Se empleó el cuestionario. Un cuestionario puede ser una herramienta útil para recopilar información. Se puede utilizar para la investigación de encuestas, recopilar datos o probar una hipótesis. Para que un cuestionario sea eficaz y le dé la

información que está buscando, deberá diseñar un formato que sea fácil de entender y fácil completar (Kabir, 2016).

Validez del instrumento

Se realizó por juicio de expertos, quienes hicieron una validación de contenido y evaluaron el instrumento en función a tres criterios: pertinencia, relevancia y claridad. Al respecto, Hernández -Sampieri y Mendoza (2018) confirman que la validación consiste en revisar el instrumento y verificar que mida aquello para lo que fue elaborado.

Confiabilidad

Para este proceso se realizó una encuesta piloto a 20 trabajadores del MIDIS, de las respuestas que se obtuvo del cuestionario se aplicó el Alfa de Cronbach, cuyos resultados indicaron que para la variable teletrabajo el valor fue de 0.723 y para la variable desempeño laboral fue de 0.837. Por tanto, se encuentra dentro de un rango de confiabilidad marcada. Por tanto, fue un instrumento confiable y éste se aplicó a la muestra determinada.

3.5 Procedimientos

El procedimiento empleado fue en primer lugar la elaboración de la carta de presentación, la cual se envió a la organización del estudio, luego de su aceptación, se identificó la población y muestra a la que iba dirigida el estudio. Se les explicó sobre la investigación y modalidad de obtener información, se obtuvo su consentimiento informado y se aplicó la encuesta, la cual luego de terminarla se tabuló en una hoja de Excel para ordenar cada respuesta: esta base de datos fue trasladada a una hoja de SPSS -26 para ser procesadas en la estadística.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos recopilados, se utilizó programas estadísticos como el IBM SPSS V.26 y también el Microsoft Excel Versión 2016. Lo cual permitió presentar los gráficos representativos de los resultados. Se hizo uso de la estadística descriptiva para representar los resultados en tablas de frecuencia y gráficos de barras, lo que

facilitó su interpretación y luego se aplicó la estadística inferencial, haciendo uso del estadístico de Pearson por tener resultados con tendencia normal, de acuerdo a la prueba de normalidad. En tal sentido, con Pearson se probaron cada una de las hipótesis de trabajo.

3.7 Aspectos éticos

En el proceso de la elaboración del estudio, según los lineamientos de la Universidad Cesar Vallejo con N° 0283-2022-VI-UCV el día 19 de julio del 2022, se practicaron los siguientes aspectos éticos: el principio del respeto a las personas (autonomía) mediante la solicitud de consentimiento informado que constituye un compromiso entre el participante y el investigador. El principio de justicia, actuando con objetividad, verdad e igualdad. Cumplir con el principio de beneficencia, buscando el bien común y reduciendo los posibles riesgos. La privacidad de los participantes de la investigación debe ser protegida y toda la información que se obtenga. Se tiene presente el reglamento de Grados y Títulos de la UCV. Se respeta la propiedad intelectual, de acuerdo a las normas APA 7.

IV. RESULTADOS

A nivel descriptivo

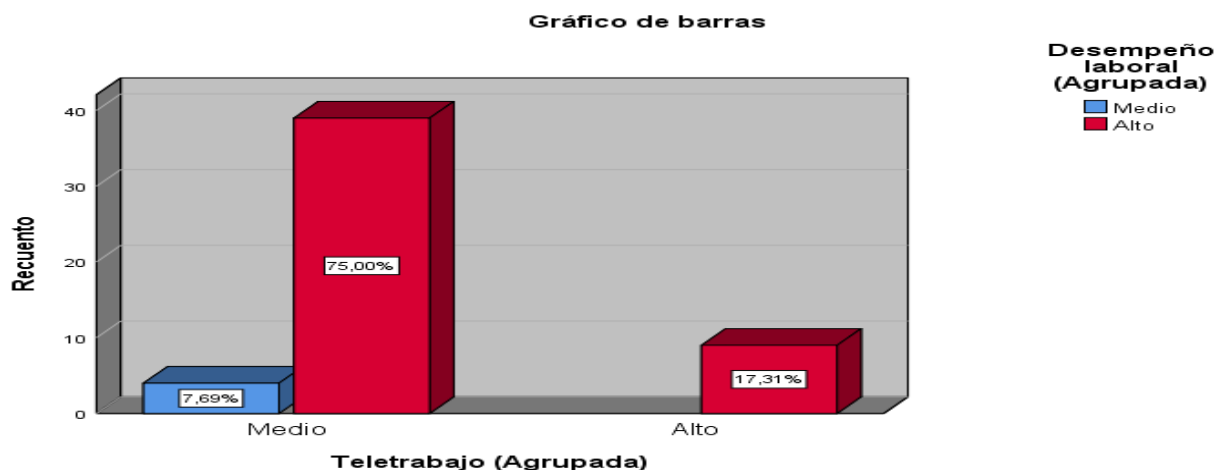
Tabla 1

Tabla cruzada de teletrabajo y desempeño laboral

			Desempeño laboral (Agrupada)		Total
			Medio	Alto	
Teletrabajo (Agrupada)	Medio	Recuento	4	39	43
		% del total	7,7%	75,0%	82,7%
	Alto	Recuento	0	9	9
		% del total	0,0%	17,3%	17,3%
Total	Recuento	4	48	52	
	% del total	7,7%	92,3%	100,0%	

Figura 1

Frecuencia de teletrabajo y desempeño laboral



Nota. Los valores mostrados en la Tabla 1 y Figura 1, identifican que cuando el teletrabajo alcanza un nivel medio; el desempeño laboral de los trabajadores registra un 7.7% en el nivel medio y 75.0% en el nivel alto. Asimismo, cuando el teletrabajo alcanza el nivel alto, el desempeño laboral logra niveles de 17.3% en el nivel alto. En tal sentido, los trabajadores en cualquiera de los niveles de teletrabajo, el 7.7% considera que el desempeño laboral de los trabajadores alcanza un nivel medio y 92.3% un nivel ato.

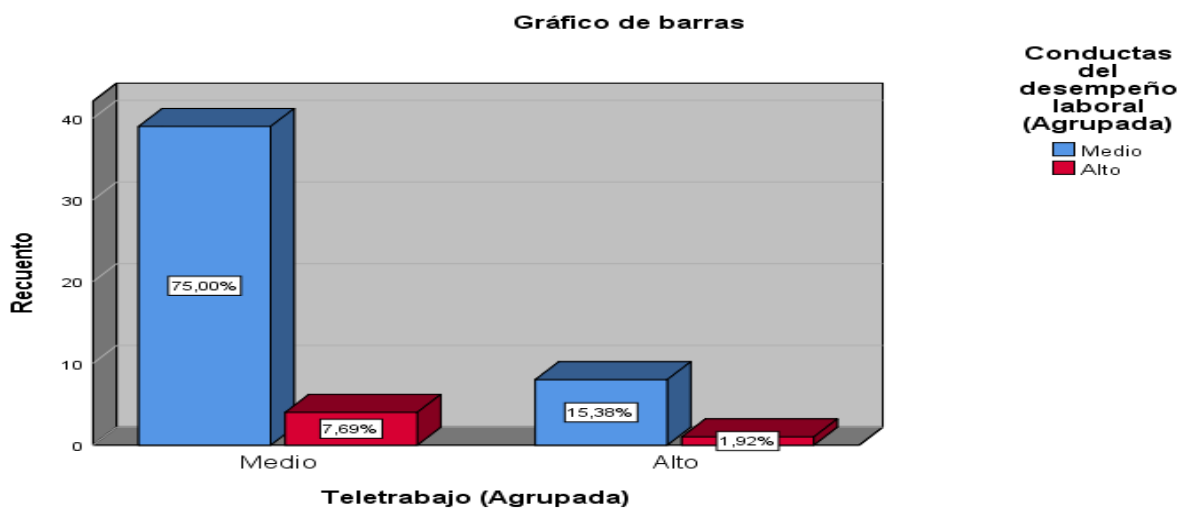
Tabla 2

Tabla cruzada de teletrabajo y conductas del desempeño laboral

		Conductas del desempeño laboral		Total	
		Medio	Alto		
Teletrabajo (Agrupada)	Medio	Recuento	39	4	43
		% del total	75,0%	7,7%	82,7%
	Alto	Recuento	8	1	9
		% del total	15,4%	1,9%	17,3%
Total	Recuento	47	5	52	
	% del total	90,4%	9,6%	100,0%	

Figura 2

Frecuencia de teletrabajo y conductas del desempeño laboral



Nota. Los valores mostrados en la Tabla 2 y Figura 2, identifican que cuando el teletrabajo alcanza un nivel medio; las conductas del desempeño laboral de los trabajadores registran un 75.0% en el nivel medio y 7.7% en el nivel alto. Asimismo, cuando el teletrabajo alcanza el nivel alto, las conductas del desempeño laboral logra niveles de 15.4% en el nivel medio y 1.9% en el nivel alto. En tal sentido, los trabajadores en cualquiera de los niveles de teletrabajo, el 90.4% considera que las conductas del desempeño laboral de los trabajadores alcanzan un nivel medio y 9.6% un nivel ato.

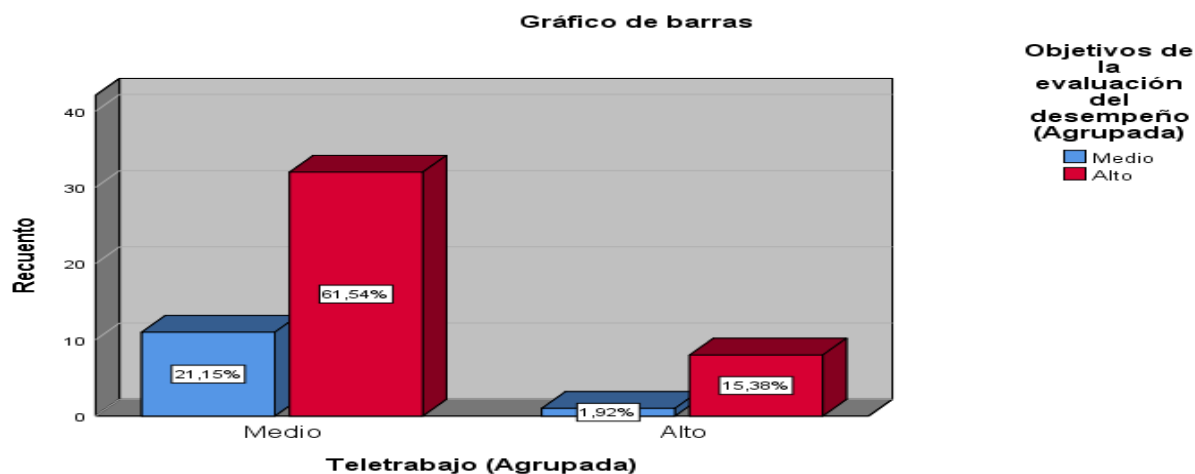
Tabla 3

Tabla cruzada de teletrabajo y objetivos de la evaluación de desempeño

			Objetivos de la evaluación del desempeño		Total
			Medio	Alto	
Teletrabajo	Medio	Recuento	11	32	43
		% del total	21,2%	61,5%	82,7%
	Alto	Recuento	1	8	9
		% del total	1,9%	15,4%	17,3%
Total	Recuento	12	40	52	
	% del total	23,1%	76,9%	100,0%	

Figura 3

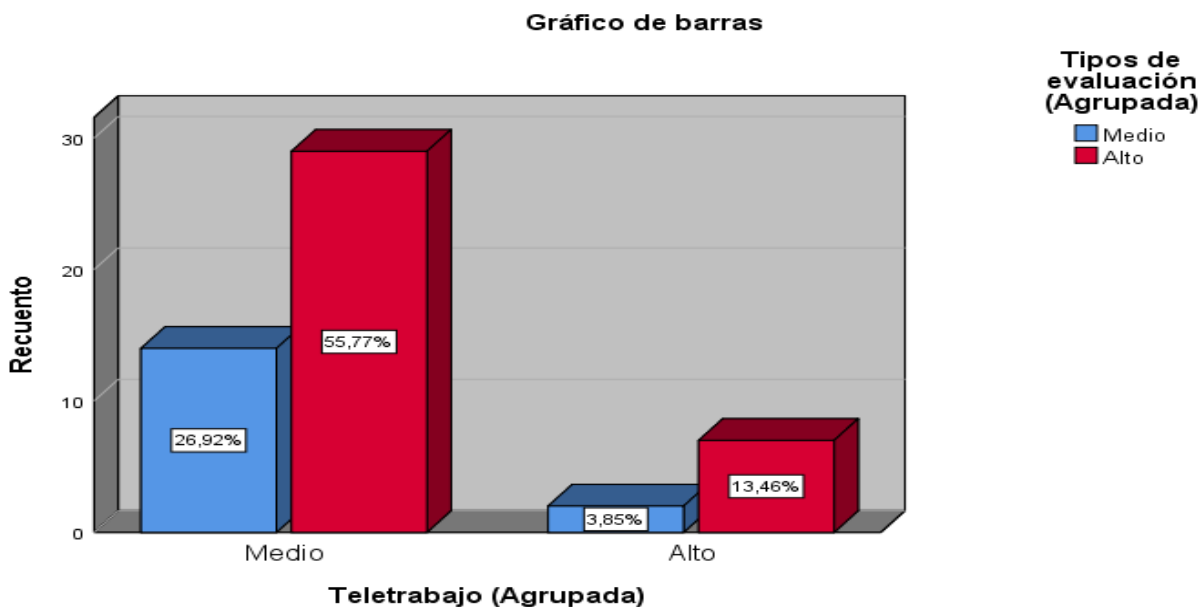
Frecuencia de teletrabajo y objetivos de la evaluación de desempeño



Nota. Los valores mostrados en la Tabla 3 y Figura 3, identifican que cuando el teletrabajo alcanza un nivel medio; los objetivos de la evaluación de desempeño de los trabajadores registran un 21.2% en el nivel medio y 61.5% en el nivel alto. Asimismo, cuando el teletrabajo alcanza el nivel alto, los objetivos de la evaluación de desempeño logra niveles de 1.9% en el nivel medio y 15.4% en el nivel alto. En tal sentido, el 100% de los trabajadores en cualquiera de los niveles de teletrabajo, el 23.1% considera que los objetivos de la evaluación de desempeño de los trabajadores alcanzan un nivel medio y 76.9% un nivel ato.

Tabla 4*Tabla cruzada de teletrabajo y tipos de evaluación*

			Tipos de evaluación		Total
			Medio	Alto	
Teletrabajo (Agrupada)	Medio	Recuento	14	29	43
		% del total	26,9%	55,8%	82,7%
	Alto	Recuento	2	7	9
		% del total	3,8%	13,5%	17,3%
Total	Recuento	16	36	52	
	% del total	30,8%	69,2%	100,0%	

Figura 4*Frecuencia de teletrabajo y tipos de evaluación*

Nota. Los valores mostrados en la Tabla 4 y Figura 4, identifican que cuando el teletrabajo alcanza un nivel medio, los tipos de evaluación de los trabajadores registra un 26.9% en el nivel medio y 55.8% en el nivel alto. Asimismo, cuando el teletrabajo alcanza el nivel alto, los tipos de evaluación logran niveles de 3.8% en el nivel medio y 13.5% en el nivel alto. En tal sentido, el 100% de los trabajadores en cualquiera de los niveles de teletrabajo, el 30.8% considera que los tipos de evaluación de los trabajadores alcanza un nivel medio y 69.2% un nivel alto.

4.1 Resultados estadísticos inferenciales

A nivel inferencial

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,096	52	,200*	,973	52	,284
Desempeño laboral	,093	52	,200*	,979	52	,482

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. La prueba de normalidad indicó que mediante la aplicación del estadístico Kolmogorov-Smirnov en los resultados de la variable Teletrabajo, la significancia fue de 0.200 y para la variable Desempeño laboral, la significancia fue de 0.200. Por tanto, la tendencia de los resultados es normal, por ello se empleó el estadístico de Pearson para probar las hipótesis.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general:

H₀: No existe relación significativa entre teletrabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.

H₁: Existe relación significativa entre teletrabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.

Tabla 6

Correlación entre teletrabajo y desempeño laboral

		Teletrabajo	Desempeño laboral
Teletrabajo	Correlación de Pearson	1	,335*
	Sig. (bilateral)		,015
	N	52	52
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,335*	1
	Sig. (bilateral)	,015	
	N	52	52

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

Nota. En cuanto a la correlación entre las variables teletrabajo y desempeño laboral, el valor que reporta mediante el estadístico de Pearson fue de 0.335, es decir la correlación es positiva media. En cuanto a la significancia bilateral esta fue de 0.015, es decir este valor es inferior al alfa de 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula para aceptar la planteada por el investigador.

Hipótesis específica 1:

H₀: No existe relación significativa entre teletrabajo y conductas del desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.

H₁: Existe relación significativa entre teletrabajo y conductas del desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.

Tabla 7

Correlación entre teletrabajo y conductas del desempeño laboral

		Teletrabajo	Conductas del desempeño laboral
Teletrabajo	Correlación de Pearson	1	,067
	Sig. (bilateral)		,639
	N	52	52
Conductas del desempeño laboral	Correlación de Pearson	,067	1
	Sig. (bilateral)	,639	
	N	52	52

Nota. En cuanto a la correlación entre las variables teletrabajo y conductas del desempeño laboral, el valor que reporta mediante el estadístico de Pearson fue de 0.067, es decir la correlación es positiva muy débil. En cuanto a la significancia bilateral esta fue de 0.639, es decir este valor es superior al alfa de 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis del investigador para aceptar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2:

H₀: No existe relación significativa entre teletrabajo y objetivos de la evaluación de desempeño de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.

H₁: Existe relación significativa entre teletrabajo y objetivos de la evaluación de desempeño de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.

Tabla 8

Correlación entre teletrabajo y objetivos de la evaluación de desempeño

		Teletrabajo	Objetivos de la evaluación del desempeño
Teletrabajo	Correlación de Pearson	1	,342*
	Sig. (bilateral)		,013
	N	52	52
Objetivos de la evaluación del desempeño	Correlación de Pearson	,342*	1
	Sig. (bilateral)	,013	
	N	52	52

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

Nota. En cuanto a la correlación entre las variables teletrabajo y objetivos de la evaluación de desempeño, el valor que reporta mediante el estadístico de Pearson fue de 0.342, es decir la correlación es positiva media. En cuanto a la significancia bilateral esta fue de 0.013, es decir este valor es inferior al alfa de 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula para aceptar la hipótesis del investigador.

Hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación significativa entre teletrabajo y tipos de evaluación de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.

H₁: Existe relación significativa entre teletrabajo y tipos de evaluación de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.

Tabla 9

Correlación entre teletrabajo y tipos de evaluación

		Teletrabajo	Tipos de evaluación
Teletrabajo	Correlación de Pearson	1	,383**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	52	52
Tipos de evaluación	Correlación de Pearson	,383**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	52	52

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

Nota. En cuanto a la correlación entre las variables teletrabajo y tipos de evaluación, el valor que reporta mediante el estadístico de Pearson fue de 0.383, es decir la correlación es positiva media. En cuanto a la significancia bilateral esta fue de 0.005, es decir este valor es inferior al alfa de 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula para aceptar la hipótesis del investigador.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general de determinar la relación entre teletrabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – Lima 2021. Los resultados inferenciales aplicando el estadístico de Pearson indicaron que fue de 0.335, es decir la correlación fue positiva media. En cuanto a la significancia bilateral esta fue de 0.015, es decir este valor es inferior al alfa de 0.05. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula para aceptar la planteada por el investigador. Esto significa que el teletrabajo es determinante en el desempeño laboral de los trabajadores, cuando es organizado y empleado de una manera adecuada.

Este resultado es comparable al obtenido por Acosta (2018) quien realizó un estudio en Colombia en una entidad del Estados, donde encontró que el teletrabajo es correspondiente a una percepción positiva de la productividad, es decir que esta herramienta ha contribuido que el rendimiento del trabajador sea más óptima y que además, ha impactado en la vida personal de los trabajadores obteniendo de ellos mejor desempeño en sus actividades laborales. Por otro lado, cuando el teletrabajo no es de dominio del trabajador, suele ser contraproducente, tal como ocurrió en el estudio realizado por Somoza y Márquez (2021) en Ecuador, donde la poca experiencia en el teletrabajo hizo que los trabajadores sean cuestionados en relación a sus capacidades y conocimientos y por ende no alcanzaron el desempeño que la organización esperaba de ellos.

Situación diferente fue la que presentó Aguilar y Vera (2021) en otro estudio realizado en Ecuador donde las competencias de los trabajadores en teletrabajo hicieron que su habilidad les generara oportunidades laborales, no obstante, las exigencias de este tipo de trabajo convocaban mayores esfuerzos, tiempo de adaptación que inicialmente se pueden considerar como obstáculos antes de presentar dominio total en este tema. En los presupuestos mostrados por Mohamed et al. (2018) menciona que el teletrabajo es un tipo de proceso de trabajo acorde a las nuevas tendencias de la modernidad, que permiten que el trabajador cumpla con sus obligaciones fuera del entorno laboral, sin necesidad de su presencia en la oficina.

En cuanto al objetivo específico uno de determinar la relación entre teletrabajo y conductas del desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021. Los resultados reportados de la prueba de hipótesis obtuvieron valores de Pearson de 0.067, es decir con ello se demostró una correlación positiva, pero de tendencia débil, situación que la sitúa en límite del incumplimiento. Asimismo, la significancia bilateral informó que el valor es superior al alfa de 0.05; es decir se reportó un valor de 0.639. Denotando un rechazo de la hipótesis planteada por el investigador y aceptar la hipótesis nula.

Con ello se demuestra que las conductas asumidas en el desempeño laboral de los trabajadores no concuerdan o encajan con la exigencia del teletrabajo. En otras palabras, aún existe cierta reticencia o resistencia de los trabajadores para realizar el teletrabajo, ellos prefieren realizar un trabajo presencial; pues el primero, exige mayor esfuerzo y resultados concretos, pues se trabaja en función a metas, tiempos y resultados, lo que implica una mayor atención por parte de los trabajadores en su labor, situación que no se practicaba en el trabajo presencial.

Un resultado similar es el resultado reportado por Lima y Granda (2022) en una investigación realizada en Ecuador informó que el teletrabajo si afecta el rendimiento de los colaboradores en una organización, sobre todo en las instituciones públicas, pues en este estudio los trabajadores resultaron afectados negativamente en el cumplimiento de sus actividades debido a que muchos de los trabajadores no contaban con las competencias para realizar ese tipo de trabajo. Por tanto, el Estado debe preocuparse y capacitar previamente a los servidores públicos, pues ello también perjudica el servicio que dan a los usuarios, quienes resultan afectados en última instancia, porque recibirán un servicio que no es acorde con la calidad exigida.

En esa misma línea, se muestran los resultados de Aguilar et al. (2021) quien también muestra resultados adversos en los trabajadores con el uso del teletrabajo, donde mucho de los trabajadores fueron obligados a realizar teletrabajo sin considerar sus competencias, esta situación puso en evidencia las dificultades presentadas en los trabajadores, lo que repercutió en su productividad, causando insatisfacción no solo a

los trabajadores afectados, sino a la misma organización que no obtenía el efecto positivo esperado de los colaboradores.

En cuanto al fundamento teórico, se tiene a Sum (2015) quien determinó que existen tres clases de conducta de desempeño laboral, la primera está relacionada al desarrollo de las tareas, el cual se refiere al cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones asignadas al personal de una organización, seguidamente, se encuentran el civismo referidas a las acciones que favorecen el ambiente psicológico organizativo, como es el caso de apoyar a otros compañeros de trabajo sin que ellos lo soliciten y tratarlos con respecto; también se tiene la falta de productividad, que son un conjunto de acciones que perjudican o entorpecen a la productividad en la compañía.

En relación al objetivo específico dos de determinar la relación entre teletrabajo y objetivos de la evaluación de desempeño de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021. Se registró como resultados inferenciales que mediante el estadístico de Pearson el valor fue de 0.342 marcando con ello una correlación positiva media y una significancia de 0.013; con este último valor que fue inferior al alfa de 0.05 se aceptó la hipótesis del investigador. En tal sentido, se aceptó que Existe relación significativa entre teletrabajo y objetivos de evaluación de desempeño de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021. Lo cual indica que cuando el teletrabajo es efectivo o se realiza adecuadamente y los trabajadores tienen las competencias para realizar su trabajo a través de ese medio, entonces los objetivos de la evaluación de desempeño en la institución de este estudio se alcanzan a cumplir sin problemas.

Un resultado similar es el que presentó Hurtado (2021) quien realizó un estudio con los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa en Chimbote acerca de determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral, encontrándose que el teletrabajo incide significativamente en la determinación de resultados positivos en el desempeño laboral de los trabajadores, es importante ver en estos resultados que los trabajadores contaban con las competencias para realizar este tipo de trabajo, aunque la carga laboral en este tipo de trabajo alcanzó niveles mayores de

acumulación, por el mayor tiempo que toma, al no tener todos los expedientes digitalizados.

Al respecto, Barreno (2021) agregó que para que el colaborador tenga un buen desempeño aplicando el teletrabajo es importante que tenga las facilidades, el equipo y la comodidad para que lo efectúe, porque este trabajo se realiza frente a una computadora. En tal sentido, un buen equipo no va ocasionar retrasos en el desarrollo de la labor y la comodidad de los muebles no van a producir cansancio y estrés. Por tanto, el desempeño laboral también se supedita a estos elementos mencionados.

En relación al objetivo específico tres de determinar la relación entre teletrabajo y tipos de evaluación de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021. Se reportó como resultados inferenciales mediante el estadístico de Pearson que la correlación fue de 0.383, es decir es positiva media y la significancia bilateral fue de 0.005; es decir se reportó un valor inferior al alfa de 0.05. De esta manera, se aceptó la hipótesis del investigador y se determinó que existe relación significativa entre teletrabajo y tipos de evaluación de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.

Con este resultado se puede inferir que el teletrabajo implica que las organizaciones realicen la evaluación del desempeño del trabajador tomando como referencia las actuales condiciones del contexto, porque es distinto realizar un trabajo presencial que uno virtual, por tanto, estas condiciones hacen que este tipo de trabajo sea evaluado de acuerdo a otros parámetros que la institución debe tener en cuenta.

Al respecto, se tiene la investigación de Valverde (2021) realizado en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald en Ancash, cuyas conclusiones indicaron la entidad teniendo en cuenta las condiciones del teletrabajo debe darle las herramientas que el trabajador requiere para que realice una labor efectiva, así como los lineamientos para que este cumpla sin retrasos con los objetivos organizacionales. Esta afirmación es apoyada por Ruiz (2022) en una investigación sobre teletrabajo y desempeño laboral en el personal administrativo del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo en Chiclayo, en cuya investigación indicó que el personal del estudio presentó

ciertas deficiencias como efecto del limitado acceso a internet, sumado a las competencias asociadas a este trabajo, por tanto, su desempeño laboral estuvo por debajo del cincuenta por ciento de lo esperado por la institución.

A pesar de estas condiciones, muchas organizaciones del sector público y privado han encontrado las ventajas de realizar este tipo de trabajo virtual, pues en los resultados que han experimentado se han reportado desempeños altos. Tal como se muestra en la investigación de García-Salirrosas (2020) quien realizó su estudio en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur – Perú, donde reportó resultados óptimos con el empleo del teletrabajo, situación que los anima a continuar con esa modalidad con la intención de asegurar la permanencia de las empresas en este sector, pues han visto una importante oportunidad en el teletrabajo.

En cuanto al fundamento teórico, Rodríguez (2017) indicó que existen muchas formas distintas de realizar una evaluación de desempeño, sobre todo en este tipo de trabajo que es el resultado del avance tecnológico y como efecto de la pandemia. En tal sentido, se deben implementar un tipo de evaluación adecuado, con nuevos parámetros e indicadores que midan el resultado obtenido de los trabajadores en la intervención de sus labores en la institución.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, se concluyó que existe relación significativa entre teletrabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021; sustentado en Pearson de 0.335 y p-valor de 0.015.
2. En relación al objetivo específico uno, se concluyó que no existe relación significativa entre teletrabajo y conductas del desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021; sustentado en Pearson de 0.067 y p-valor de 0.639.
3. En lo que respecta al objetivo específico dos se concluyó que existe relación significativa entre teletrabajo y objetivos de la evaluación de desempeño de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021; sustentado en Pearson de 0.342 y p-valor de 0.013.
4. En lo que respecta al objetivo específico tres, se concluyó que existe relación significativa entre teletrabajo y tipos de evaluación de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021; sustentado en Pearson de 0.383 y p-valor de 0.005.

VII. RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, debe de implementar las dos modalidades de trabajo, es decir la presencial y la modalidad virtual, con la intención de dar facilidades a los usuarios que emplean estos dos medios para obtener atención o realizar alguna denuncia en esta organización.
2. El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social debe de promover el trabajo en equipo en la organización y permitir que entre colaboradores se apoyen en caso alguno de ellos no cuente con las competencias o tenga alguna dificultad para realizar su trabajo remoto. De esta manera, el trabajo no se retrasará por el influjo de uno de los integrantes de la institución.
3. El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social debe realizar un proceso de capacitación a sus trabajadores en desarrollo de competencias digitales y manejo de los sistemas, con la intención que el nivel de desempeño de los trabajadores sea mejor y puedan cumplir sin problemas con su trabajo y por ende con los objetivos organizacionales.
4. El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social debe implementar un tipo de evaluación acorde a la modalidad de trabajo actual, con ello debe implementar nuevos parámetros e indicadores que midan resultados en cuanto a tiempo, calidad y mejora de procesos. En este nuevo tipo de evaluación se debe tener en cuenta las nuevas condiciones que la institución debe dar al trabajador para que se exija dicho desempeño.

REFERENCIAS

- Academia Interamericana de Teletrabajo para América Latina y el Caribe (2017). *Primer Informe. Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe*. <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- Acosta, A. (2018). *Teletrabajo y percepción de la productividad: un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia – Colombia* [Tesis de pregrado, Universidad de Antioquia]. Archivo digital. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnderson_2018_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf
- Aguilar, C.; Jumpa, S. y Martínez, L. (2021). *El Teletrabajo y su relación con el Desempeño Laboral. ESAN Bussines* [Tesis de posgrado, Universidad ESAN]. Archivo digital. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2394>
- Aguilar, A. y Vera, G. (2021). *Las competencias laborales en el desempeño laboral durante el teletrabajo en tiempos de covid 19 en Serviportex de Guayaquil* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil].
- Alama, L. (2020), *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el contexto del Trabajo teletrabajo en colaboradores de un contact center, Lima, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73870>
- Arias, F. (2017). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. 5º Ed. Editorial Episteme
- Arias, J., Villasís, M., Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Audrone, N., Llona, B. & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40 (1), 87-101. <https://www.proquest.com/docview/2193115073?parentSessionId=cdzlo0HBGGSaw8gggnQZeMz8%2FzvUQgsVacpf6KUn0OaU%3D>

- Barreno, M. (2021). *Relación entre teletrabajo y desempeño docente en una institución educativa nacional de Chiclayo, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75191>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Ed. Pearson Educación.
- Chávez, J. (2020). *Entendiendo el teletrabajo*. Universidad Politécnica Territorial Del Estado Aragua. https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Dominguez-Chavez/publication/340952399_Entendiendo_el_teletrabajo/links/5ea723f592851c1a90747fba/Entendiendo-el-teletrabajo.pdf
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño. En Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw-Hill. http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf?sequence=1
- Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M. y Cuba, L. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of Global Management*, 6 (1), 50-55. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>
- Concha, E. y López, F. (2020). *Teletrabajo y desempeño laboral en una caja municipal de ahorro y crédito en la ciudad de Piura, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58733>
- Del Rosario, S. y Flores, M. (2022). *El teletrabajo y el desempeño laboral en la empresa Atento sede Ate, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87649>
- García-Salirrosas, E. (2020). Desempeño del teletrabajador en el sector construcción en tiempos de Covid – 19. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5-1), 312-324. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.356>
- Gutiérrez, J. (2021). *Teletrabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa durante el COVID-19 Lima, 2021* [Tesis de

- posgrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68584>
- Hernández, R.; Méndez, S.; Mendoza, C. u Cuervo, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. Ed. McGraw Hill. México.
- Hurtado, S. (2021), *Teletrabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia Superior de Justicia del Santa – Chimbote, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72233>
- Kabir, M. (2016). *Pautas básicas para la investigación: un enfoque introductorio para todas las disciplinas* (pp.181-200) 1º Edición: Capítulo 8 Publisher: Book Zone Publication, Chittagong-4203, Bangladesh. https://www.researchgate.net/publication/325846992_PREPARING_QUESTIONNAIRE
- Kah Boon, L., Sook Fern, Y., Chew Sze, Ch., & Ong, K. (2012). *Factors affecting individual job performance*. International conference on Management, Economics and Finance (ICMEF 2012) Proceeding. MALAYSIA. https://www.researchgate.net/publication/296735147_FACTORS_AFFECTING_INDIVIDUAL_JOB_PERFORMANCE
- Lalama, O. (2021). *Análisis de las condiciones en que se desarrolla el teletrabajo en el contexto de la pandemia Covid-19, caso de estudio de trabajadores de una empresa privada del cantón Guayaquil* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago]. Archivo digital. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16438>.
- Lima, L. y Granda, R. (2021). *El teletrabajo y su efecto en el desempeño laboral de las empresas públicas* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica del Norte]. Archivo digital. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12070>
- Ministerio de Producción y Trabajo (2019). *Teletrabajo en Argentina: primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/libro>

- Ministerio del Trabajo (2020). *República del Ecuador. Indicadores Laborales*.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/01/cifras28ene.pdf?x42051>
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2020). *Resolución Ministerial 055-2020 TR*. Lima, Perú. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/455340-055-2020-tr>
- Ministerio del Trabajo (2020). Circular No. 0017. Bogotá, Colombia 24 de febrero de 2020.
- Ministerio del Trabajo (2020). Circular No. 0021. Bogotá, Colombia 17 de marzo de 2020.
- Mohamed, N; Ahmed, & Alhassan, A. (2018). Los impactos del trabajo remoto en el desempeño de los trabajadores. *International Arab Conference on Information Technology (ACIT)*, 2018, 1-5.
<https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/8672704/citations#citations>
- Montalvo, J. (2020). Teletrabajo: modalidad en expansión. *Enfoques Jurídicos*, 2, 121-133. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7531856>
- Ponto, J. (2015). Comprender y evaluar la encuesta. Research. *Journal of the advanced practitioner in oncology*, 6(2), 168–171.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4601897/>
- Quaglia, A. y Gutiérrez, C. (2020). *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura]. Archivo digital.
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/FCAD-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S.; Stephen, P. y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educacion, México.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Ramírez, J.; Tapia, H.; Vega, C. y Villagómez, M. (2021). Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 662-677. <https://doi.org/10.52080/rvgv26n94.12>

- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *AMC*, 23 (2), 159-164. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159
- Rodríguez, E. (2018). *Desempeño Laboral en el Centro Materno Infantil Enrique Ponce Luque de Babahoyo* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo]. Archivo digital. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/4777>
- Rodríguez, I. (2017). *Evaluación del Desempeño* [Tesis de posgrado, ICADE Business School]. Archivo digital. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/24119/TFM000754.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, B. (2015). *Evaluación del desempeño* [Tesis de posgrado, Universidad Panamericana]. Archivo digital. <http://scripta.scimago.es/bitstream/handle/20.500.12552/1791/034734.pdf?sequence=1>
- Ruiz, L. (2022). *Teletrabajo y desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo – UCV – Chiclayo* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78105>
- Salas, R. (2012). Procesos de formación, competencias profesionales y desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud en Cuba. *Educación Médica Superior* 26(2):163-165. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000200001
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Ed. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, M. (2012). *Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/3966-un-acercamiento-la-medicion-teletrabajo-evidencia-algunos-paises-america-latina>

- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Archivo digital. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tapasco, O. y García, J. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información Tecnológica*, 31(1), 149-160. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100149&script=sci_arttext
- Unión Europea - Comisaria de Empleo y Asuntos Sociales (2002). *Framework Agreement on Telework*. Bruselas. <https://www.worker-participation.eu/EU-Social-Dialogue/Interprofessional-ESD/Outcomes/Framework-agreements/Framework-agreement-on-telework-2002>
- Valverde, V. (2021). *Trabajo remoto y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Carlos Fermín Fitzcarrald, Ancash – 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80686>
- Velásquez, C. y Vera, M. (2018). Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas. *Investigatio*, (10), 41-53. <https://doi.org/10.31095/irr.v0i10.194>

ANEXOS

- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Matriz de Operacionalización
- Anexo 3: Carta de solicitud a la empresa
- Anexo 4: Autorización de la empresa
- Anexo 5: Validación de expertos
- Anexo 6: Declaratoria de originalidad de autores
- Anexo 7: Declaratoria de autenticidad del asesor
- Anexo 8: Autorización de publicación en repositorio institucional

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Teletrabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – Lima 2021						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p align="center">PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre teletrabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – Lima 2021?</p> <p align="center">PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación entre teletrabajo y conductas del desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021?</p>	<p align="center">OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre teletrabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – Lima 2021.</p> <p align="center">OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación entre teletrabajo y conductas del desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.</p> <p>Determinar la relación entre teletrabajo y objetivos de la evaluación de desempeño de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.</p>	<p align="center">HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre teletrabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.</p> <p align="center">HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe relación significativa entre teletrabajo y conductas del desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre teletrabajo y objetivos de la evaluación de desempeño de los trabajadores de la Oficina de</p>	Variable 1: Teletrabajo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
			Características del teletrabajo	Elemento geográfico. Elemento tecnológico. Elemento organizativo.	1-10	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Modalidades del teletrabajo	Teletrabajo autónomo. Teletrabajo suplementario. Teletrabajo móvil.	7-12	
			Ventajas y desventajas	Ventajas. Desventajas.	13-22	
Variable 2: Desempeño laboral						

<p>¿Cuál es la relación entre teletrabajo y objetivos de la evaluación de desempeño de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre teletrabajo y tipos de evaluación de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre teletrabajo y tipos de evaluación de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.</p>	<p>Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre teletrabajo y tipos de evaluación de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS- Lima 2021.</p>	<p>Conductas del desempeño laboral</p>	<p>Desempeño de tareas. Civismo. Falta de producción.</p>	<p>1-9</p>	<p>Ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>
<p>Objetivos de la evaluación del desempeño</p>	<p>Resultados de las tareas. Conductas. Rasgos.</p>	<p>11-20</p>				
<p>Tipos de evaluación</p>	<p>Evaluación de los responsables. Autoevaluación. Evaluación por compañeros, de colaboradores, de los clientes. Evaluación de 360°.</p>	<p>21-25</p>				
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</p>			
<p>TIPO: Aplicada</p> <p>DISEÑO: No experimental-transversal</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo y enfoque cuantitativo.</p>	<p>Población: 52 colaboradores.</p> <p>Muestra: 52 colaboradores</p>	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p>	<p>Descriptiva: Tablas y gráficos de frecuencia.</p> <p>Análisis Inferencial: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov Pearson (Si la distribución es normal) Rho de Spearman (si la distribución no es normal)</p>			

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Teletrabajo	Es un tipo de proceso de Trabajo que mantiene a los trabajadores para realizar sus actividades laborales a distancia o fuera del entorno laboral (Mohamed et al 2018).	La variable teletrabajo consta de tres dimensiones: características del teletrabajo, modalidades del trabajo y ventajas y desventajas.	Características del teletrabajo	elemento geográfico, elemento tecnológico, elemento organizativo.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Modalidades	Teletrabajo autónomo, teletrabajo suplementario, teletrabajo móvil.	
			Ventajas y desventajas	ventajas y desventajas.	
Desempeño laboral	Es un proceso para definir cuan exitosa ha sido una empresa u organización (o individuo) en conseguir su objetivo laboral o de sus actividades laborales. (Robbins, Stephen, Coulter, 2013).	La variable desempeño laboral consta de tres dimensiones: conductas del desempeño laboral, objetivos de la evaluación del desempeño y tipos de evaluación.	Conductas del desempeño laboral	Desempeño de tareas, civismo y falta de producción.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Objetivos de la evaluación del desempeño.	Resultados de las tareas, conductas y rasgos.	
			Tipos de evaluación.	Evaluación por los responsables, autoevaluación, evaluación por compañeros, de colaboradores, de clientes y evaluación de 360°.	

Anexo 3. Carta de solicitud a la empresa



Universidad
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Callao, 09 de septiembre del 2022

Señor:

**JOSÉ MARÍA CEDRÓN CABALLERO
JEFE DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL
AV PASEO DE LA REPÚBLICA 3101 - SAN ISIDRO**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Callao y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. OLGA YSABEL BAZAN CORAL, con DNI 45759644, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: **"TELETRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL – LIMA 2021."**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración

cc: Archivo PTUN.



MIDIS

Expediente N°2022-0036316

Remitente:

PROVEEDOR - UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C. - RUC:

Destinatario:

c/copia:

N° de Folios:

OA

2

Recibido:

N° Anexos:

13/09/2022 - 10:41

Referencia:

Registrador:

BECERRA YUCRA ERNESTO

Observación: DARISMENDIZ

Consultas: http://sdv.midis.gob.pe/Sis_EstadoTramite

Teléfonos: (51)-1-631-8000

Nota: La recepción NO da conformidad al contenido.



Anexo 4: Autorización de la empresa



PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social

SECRETARÍA GENERAL

OFICINA GENERAL DE
ADMINISTRACIÓN



Firmado digitalmente por CEDRON
CABALLERO Jose Maria Martin FAU
20545565359 hard
Cargo: Jefe (a) De Oficina
Módulo: SCS #1 Autor del documento
Fecha: 14.09.2022 11:45:58 -05:00

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

San Isidro, 14 de Septiembre del 2022

CARTA N° D001095-2022-MIDIS-OA

Señor (a)

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.

Av. Alfredo Mendiola Nro. 6232, Los Olivos 15314,
LIMA-LIMA-LOS OLIVOS

Presente.-

Asunto : Sobre facilidades para la ejecución del proyecto de investigación de
administración.

Referencia : Carta S/N de fecha 09 de setiembre de 2022

Es grato dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual su institución solicita se brinden las facilidades a la Bach. Bazan Coral Olga, en la ejecución de su investigación titulada "Teletrabajo y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del MIDIS"

Al respecto, esta oficina esta presta a otorgar las facilidades solicitadas, para el desarrollo del trabajo de investigación. Para ello, cualquier información solicitada deberá ser remitida oportuna y formalmente.

Atentamente,

JOSE MARIA MARTIN CEDRON CABALLERO

Jefe (a) de Oficina

OFICINA DE ABASTECIMIENTO

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

JCC/foe
cc.:

Anexo 5: Validación de Expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Dr.

Collado Ramírez Martín Alejandro

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes del Programa de Titulación para Universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela académica profesional y administración de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, requerimos validar el instrumento con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestro trabajo de investigación.

El nombre del proyecto de investigación es: "**Teletrabajo y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2021**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Olga Ysabel Bazán Coral
DNI 45759644



María Azucena Domínguez Pasco
DNI 08070121

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TELETRABAJO

VARIABLE: TELETRABAJO (trabajo remoto)

Dimensión: Características del teletrabajo								
Indicador: Elemento geográfico								
N°	Descripción	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Se acordó la realización del teletrabajo fuera de los espacios de la Institución	X		X		X		
2	Se tuvo la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el teletrabajo	X		X		X		
3	Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa	X		X		X		
4	Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución	X		X		X		
Indicador: Elemento tecnológico								
5	Se emitió un informe de la situación del personal, de equipos tecnológicos y disposiciones de la entidad para el teletrabajo	X		X		X		
6	Se definieron desde un inicio quienes podrían ejecutar las tareas y actividades desde su casa	X		X		X		
7	Se tienen los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa	X		X		X		
Indicador: Elemento organizativo								
8	Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal	X		X		X		
9	Se conformó un equipo líder para adaptación, con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto	X		X		X		
10	Se emitió la documentación necesaria aprobando el teletrabajo en el MIDIS	X		X		X		
DIMENSIÓN: Modalidad de teletrabajo								
Indicador: Trabajo autónomo								
11	Se le asignó el teletrabajo autónomo	X		X		X		
12	Realizó las funciones desde su casa	X		X		X		

Indicador: Teletrabajo suplementario								
13	Fue necesario el teletrabajo suplementario	X		X		X		
14	Se trasladó en algún momento a sus oficinas	X		X		X		
Indicador: Teletrabajo móvil								
15	El teletrabajo móvil fue necesario	X		X		X		
16	Los Smartphone, Tablet u otros dispositivos fueron parte de su trabajo	X		X		X		
Dimensión: Ventajas y desventajas de Teletrabajo								
Indicador: Ventajas								
17	Los mecanismos de seguimiento y control de las tareas fueron actualizados	X		X		X		
18	Horarios de trabajos flexible para el teletrabajo	X		X		X		
19	Diferentes alternativas de lugares para realizar sus labores	X		X		X		
Indicador: Desventajas								
20	Los supervisores carecen de una capacitación para manejar a su personal a distancia	X		X		X		
21	El Teletrabajo origina el temor a la soledad y al cambio	X		X		X		
22	Se hizo necesaria la supervisión	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): En el indicador de "Desventajas" (20, 21 y 22), al momento de evaluar la consistencia y correlación estadísticas, debe invertirse el orden de las respuestas para mantener el sentido y evitar errores sistemáticos de análisis. Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg Collado Ramírez Martín Alejandro DNI/C. E: 09551049

Especialidad del validador: MBA

Correo institucional: martin.collado@strategoscs.com

Celular: 997 076 048

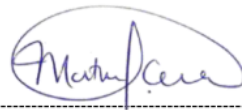
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

28 de setiembre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Variable: DESEMPEÑO LABORAL								
Dimensión: Conductas del desempeño								
Indicador: Desempeño de tareas								
No.	Descripción	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Su asistencia ha sido puntual en los horarios definidos	X		X		X		
2	Tiene disposición para realizar sus tareas de manera eficiente	X		X		X		
3	Cumple con sus actividades con esmero y dedicación	X		X		X		
Indicador: Civismo								
4	Es comprometido para alcanzar sus metas y objetivos	X		X		X		
5	Favorecen el ambiente psicológico organizativo de la Institución	X		X		X		
6	Ofrece ayuda a otros colaboradores sin ser solicitada	X		X		X		
Indicador: Falta de producción								
7	Realiza acciones que entorpecen de forma negativa a la Institución	X		X		X		
8	Ha actuado agresivamente con sus compañeros	X		X		X		
9	Se ausenta frecuentemente de la oficina	X		X		X		
Dimensión: Objetivos de la evaluación del desempeño								
Indicador: Resultados de las tareas								

10	Participa de manera activa con ideas para mejorar su área de trabajo	X		X		X		
11	Cumplió con las tareas encomendadas	X		X		X		
12	Ha tenido mejoras al hacer sus tareas desde casa	X		X		X		
Indicador: Conductas								
13	Es hábil para trabajar solo	X		X		X		
14	Resuelve los problemas e inconvenientes solo y cumple con su trabajo	X		X		X		
15	Tiene facilidad para trabajar en equipo	X		X		X		
16	Tuvo deficiencias por falta de conocimiento en manejo de equipos tecnológicos	X		X		X		
Indicador: Rasgos								
17	Considera que tiene los conocimientos suficientes para trabajar desde casa	X		X		X		
18	Se interesa en dar su punto de vista para tomar decisiones	X		X		X		
19	Toma sus propias decisiones	X		X		X		
20	Es muy dependiente, para hacer su trabajo	X		X		X		
Dimensión: Tipos de evaluación								
21	Recibe evaluación del responsable de la oficina	X		X		X		
22	Evalúa a conciencia su propio trabajo (Autoevaluación)	X		X		X		
23	Evalúa y es evaluado por los compañeros	X		X		X		
24	Los evaluados evalúan a su jefe o líder	X		X		X		
25	Recibe evaluación de todos los anteriores (360)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): En el indicador de "Falta de producción" (7,8 y 9), al momento de evaluar la consistencia y correlación estadísticas, debe invertirse el orden de las respuestas para mantener el sentido y evitar errores sistemáticos de análisis. Hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Dr/ Mg:* Mg Collado Ramírez Martín Alejandro **DNI/C. E:** 09551049

Especialidad del validador: MBA

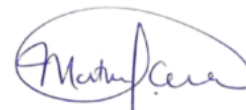
Correo institucional: martin.collado@strategoscs.com

Celular: 997 076 048

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

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

28 de setiembre del 2022



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Dr.

Víctor Hugo Espinosa Otoyá

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes del Programa de Titulación para Universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela académica profesional y administración de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, requerimos validar el instrumento con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestro trabajo de investigación.

El nombre del proyecto de investigación es: ***"Teletrabajo y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2021"*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Olga Ysabel Bazán Coral
DNI 45759644



María Azucena Domínguez Pasco
DNI 08070121

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TELETRABAJO
VARIABLE: TELETRABAJO (trabajo remoto)

Dimensión: Características del teletrabajo							
Indicador: Elemento geográfico							
N°	Descripción	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Se acordó la realización del teletrabajo fuera de los espacios de la Institución	X		X		X	
2	Se tuvo la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el teletrabajo	X		X		X	
3	Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa	X		X		X	
4	Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución	X		X		X	
Indicador: Elemento tecnológico							
5	Se emitió un informe de la situación del personal, de equipos tecnológicos y disposiciones de la entidad para el teletrabajo	X		X		X	
6	Se definieron desde un inicio quienes podrían ejecutar las tareas y actividades desde su casa	X		X		X	
7	Se tienen los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa	X		X		X	
Indicador: Elemento organizativo							
8	Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal	X		X		X	
9	Se conformó un equipo líder para adaptación, con equipos tecnológicos y materiales para el trabajo remoto	X		X		X	
10	Se emitió la documentación necesaria aprobando el teletrabajo en el MIDIS	X		X		X	
DIMENSIÓN: Modalidad de teletrabajo							
Indicador: Trabajo autónomo							
11	Se le asignó el teletrabajo autónomo	X		X		X	
12	Realizó las funciones desde su casa	X		X		X	

Indicador: Teletrabajo suplementario							
13	Fue necesario el teletrabajo suplementario	X		X		X	
14	Se trasladó en algún momento a sus oficinas	X		X		X	
Indicador: Teletrabajo móvil							
15	El teletrabajo móvil fue necesario	X		X		X	
16	Los Smartphone, Tablet u otros dispositivos fueron parte de su trabajo	X		X		X	
Dimensión: Ventajas y desventajas de Teletrabajo							
Indicador: Ventajas							
17	Los mecanismos de seguimiento y control de las tareas fueron actualizados	X		X		X	
18	Horarios de trabajos flexible para el teletrabajo	X		X		X	
19	Diferentes alternativas de lugares para realizar sus labores	X		X		X	
Indicador: Desventajas							
20	Los supervisores carecen de una capacitación para manejar a su personal a distancia	X		X		X	
21	El Teletrabajo origina el temor a la soledad y al cambio	X		X		X	
22	Se hizo necesaria la supervisión	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Víctor Hugo Espinosa Otoya. DNI: 07535731

Especialidad del validador: **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Correo institucional: vespinosao@istpargentina.edu.pe

Celular: 996 468 340

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Adm. Víctor Hugo Espinosa Otoya
Firma del Experto Informante.

28 de setiembre del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Variable: DESEMPEÑO LABORAL								
Dimensión: Conductas del desempeño								
Indicador: Desempeño de tareas								
No.	Descripción	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Su asistencia ha sido puntual en los horarios definidos	X		X		X		
2	Tiene disposición para realizar sus tareas de manera eficiente	X		X		X		
3	Cumple con sus actividades con esmero y dedicación	X		X		X		
Indicador: Civismo								
4	Es comprometido para alcanzar sus metas y objetivos	X		X		X		
5	Favorecen el ambiente psicológico organizativo de la Institución	X		X		X		
6	Ofrece ayuda a otros colaboradores sin ser solicitada	X		X		X		
Indicador: Falta de producción								
7	Realiza acciones que entorpecen de forma negativa a la Institución	X		X		X		
8	Ha actuado agresivamente con sus compañeros	X		X		X		
9	Se ausenta frecuentemente de la oficina	X		X		X		
Dimensión: Objetivos de la evaluación del desempeño								
Indicador: Resultados de las tareas								
10	Participa de manera activa con ideas para mejorar su área de trabajo	X		X		X		
11	Cumplió con las tareas encomendadas	X		X		X		
12	Ha tenido mejoras al hacer sus tareas desde casa	X		X		X		
Indicador: Conductas								
13	Es hábil para trabajar solo	X		X		X		
14	Resuelve los problemas e inconvenientes solo y cumple con su trabajo	X		X		X		
15	Tiene facilidad para trabajar en equipo	X		X		X		
16	Tuvo deficiencias por falta de conocimiento en manejo de equipos tecnológicos	X		X		X		
Indicador: Rasgos								
17	Considera que tiene los conocimientos suficientes para trabajar desde casa	X		X		X		
18	Se interesa en dar su punto de vista para tomar decisiones	X		X		X		
19	Toma sus propias decisiones	X		X		X		
20	Es muy dependiente, para hacer su trabajo	X		X		X		
Dimensión: Tipos de evaluación								
21	Recibe evaluación del responsable de la oficina	X		X		X		
22	Evalúa a conciencia su propio trabajo (Autoevaluación)	X		X		X		
23	Evalúa y es evaluado por los compañeros	X		X		X		
24	Los evaluados evalúan a su jefe o líder	X		X		X		
25	Recibe evaluación de todos los anteriores (360°)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Adm. VICTOR HUGO ESPINOSA OTOYA DNI: 07535731

Especialidad del validador: **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Correo institucional: vespinosao@istpargentina.edu.pe

Celular: **996 468 340**

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

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

Lima 28 de setiembre del 2022



Mg- Adm. Victor Hugo Espinosa Otoyá
Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Dr.
Kerwin Chavez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes del Programa de Titulación para Universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela académica profesional y administración de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, requerimos validar el instrumento con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestro trabajo de investigación.

El nombre del proyecto de investigación es: "**Teletrabajo y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Lima 2021**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Olga Ysabel Bazán Coral
DNI 45759644



María Azucena Domínguez Pasco
DNI 08070121

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TELETRABAJO

VARIABLE: TELETRABAJO (trabajo remoto)

Dimensión: Características del teletrabajo								
Indicador: Elemento geográfico								
N°	Descripción	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Se acordó la realización del teletrabajo fuera de los espacios de la Institución	X		X		X		
2	Se tuvo la orientación y sensibilización al personal para desarrollar sus actividades mediante el teletrabajo	X		X		X		
3	Se tuvo el apoyo organizacional para los colaboradores desarrollen sus actividades laborales desde casa	X		X		X		
4	Para el desarrollo del trabajo remoto hubo compromiso de los líderes de la institución	X		X		X		
Indicador: Elemento tecnológico								
5	Se emitió un informe de la situación del personal, de equipos tecnológicos y disposiciones de la entidad para el teletrabajo	X		X		X		
6	Se definieron desde un inicio quienes podrían ejecutar las tareas y actividades desde su casa	X		X		X		
7	Se tienen los equipos necesarios en tecnología para el desarrollo de las actividades desde casa	X		X		X		
Indicador: Elemento organizativo								
8	Se tuvo la planificación adecuada para el trabajo remoto del personal	X		X		X		
9	Se conformó un equipo líder para adaptación, con equipostecnológicos y materiales para el trabajo remoto	X		X		X		
10	Se emitió la documentación necesaria aprobando el teletrabajo en el MIDIS	X		X		X		
DIMENSIÓN: Modalidad de teletrabajo								
Indicador: Trabajo autónomo								
11	Se le asignó el teletrabajo autónomo	X		X		X		

12	Realizó las funciones desde su casa	X		X		X		
Indicador: Teletrabajo suplementario								
13	Fue necesario el teletrabajo suplementario	X		X		X		
14	Se trasladó en algún momento a sus oficinas	X		X		X		
Indicador: Teletrabajo móvil								
15	El teletrabajo móvil fue necesario	X		X		X		
16	Los Smartphone, Tablet u otros dispositivos fueron parte de su trabajo	X		X		X		
Dimensión: Ventajas y desventajas de Teletrabajo								
Indicador: Ventajas								
17	Los mecanismos de seguimiento y control de las tareas fueron actualizados	X		X		X		
18	Horarios de trabajos flexible para el teletrabajo	X		X		X		
19	Diferentes alternativas de lugares para realizar sus labores	X		X		X		
Indicador: Desventajas								
20	Los supervisores carecen de una capacitación para manejar a su personal a distancia	X		X		X		
21	El Teletrabajo origina el temor a la soledad y al cambio	X		X		X		
22	Se hizo necesaria la supervisión	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la suficiencia necesaria para su aplicación
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. CHAVEZ VERA KERWIN JOSÉ C. E: 003058624

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN

Correo institucional: kjchavezve@ucvvirtual.edu.pe

N° Celular: 921632053

28 de setiembre del 2022

Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Variable: DESEMPEÑO LABORAL								
Dimensión: Conductas del desempeño								
Indicador: Desempeño de tareas								
No.	Descripción	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Su asistencia ha sido puntual en los horarios definidos	X		X		X		
2	Tiene disposición para realizar sus tareas de manera eficiente	X		X		X		
3	Cumple con sus actividades con esmero y dedicación	X		X		X		
Indicador: Civismo								
4	Es comprometido para alcanzar sus metas y objetivos	X		X		X		
5	Favorecen el ambiente psicológico organizativo de la Institución	X		X		X		
6	Ofrece ayuda a otros colaboradores sin ser solicitada	X		X		X		
Indicador: Falta de producción								
7	Realiza acciones que entorpecen de forma negativa a la Institución	X		X		X		
8	Ha actuado agresivamente con sus compañeros	X		X		X		
9	Se ausenta frecuentemente de la oficina	X		X		X		
Dimensión: Objetivos de la evaluación del desempeño								
Indicador: Resultados de las tareas								

10	Participa de manera activa con ideas para mejorar su área de trabajo	X		X		X		
11	Cumplió con las tareas encomendadas	X		X		X		
12	Ha tenido mejoras al hacer sus tareas desde casa	X		X		X		
Indicador: Conductas								
13	Es hábil para trabajar solo	X		X		X		
14	Resuelve los problemas e inconvenientes solo y cumple con su trabajo	X		X		X		
15	Tiene facilidad para trabajar en equipo	X		X		X		
16	Tuvo deficiencias por falta de conocimiento en manejo de equipos tecnológicos	X		X		X		
Indicador: Rasgos								
17	Considera que tiene los conocimientos suficientes para trabajar desde casa	X		X		X		
18	Se interesa en dar su punto de vista para tomar decisiones	X		X		X		
19	Toma sus propias decisiones	X		X		X		
20	Es muy dependiente, para hacer su trabajo	X		X		X		
Dimensión: Tipos de evaluación								
21	Recibe evaluación del responsable de la oficina	X		X		X		
22	Evalúa a conciencia su propio trabajo (Autoevaluación)	X		X		X		
23	Evalúa y es evaluado por los compañeros	X		X		X		
24	Los evaluados evalúan a su jefe o líder	X		X		X		
25	Recibe evaluación de todos los anteriores (360°)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la suficiencia necesaria para su aplicación
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. CHAVEZ VERA KERWIN JOSÉ

C. E.: 003058624

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN

Correo institucional: kjchavezve@ucvvirtual.edu.pe

N° Celular: 921632053

28 de setiembre del 2022

Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

26	23	4	4	5	5	4	4	1	1	2	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	2	4				
27	24	5	3	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	2	5	2	5	4	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4			
28	25	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	2	2	4				
29	26	4	4	4	5	4	3	1	1	2	4	4	5	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	5	3	2	2	4				
30	27	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	2	4		
31	28	4	3	4	4	3	5	2	1	2	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	1	2	4
32	29	4	5	5	5	2	4	3	1	2	1	4	5	4	5	5	1	5	5	4	4	3	4	5	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	1	4	
33	30	4	4	4	2	2	4	2	1	1	2	5	2	4	4	4	2	5	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	1	4		
34	31	4	5	4	5	4	4	3	1	3	4	4	4	5	4	4	1	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	1	4		
35	32	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	3	4	4	4	2	4	5	4	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	4	2	3	4	2	5	5	3	4	4	3	4	3	1	4				
36	33	4	5	5	5	4	5	1	1	1	1	5	3	4	4	5	3	5	5	3	3	4	5	4	2	4	2	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4		
37	34	3	4	5	5	5	2	1	1	1	1	5	4	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	1	4	
38	35	4	4	5	5	3	5	2	1	2	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	2	1	4		
39	36	2	4	4	4	3	2	2	1	2	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	3	3	2	1	4			
40	37	1	4	4	4	3	3	2	2	2	3	5	5	5	5	3	1	5	3	5	5	4	4	3	2	4	1	5	5	3	3	3	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	1	1	4			
41	38	5	4	4	4	4	3	1	3	1	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	1	1	4		
42	39	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3				
43	40	5	5	5	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	5	2	4	4	4	2	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3			
44	41	5	5	5	5	4	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3			
45	42	3	4	4	5	5	4	2	1	2	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3			
46	43	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	4	5	5	5	1	4	5	4	4	4	5	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3			
47	44	4	5	5	5	5	4	1	1	2	4	5	3	4	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	2	2	3	
48	45	4	4	3	2	3	4	2	1	4	4	3	4	5	5	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	2	2	3				
49	46	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	1	4	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	3	3	1	3					
50	47	2	4	5	5	3	3	2	1	1	3	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	3	5	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	5	5	4	2	1	3				
51	48	4	3	4	3	3	3	3	1	2	4	5	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	1	1	3	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Teletrabajo y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - Lima 2021.", cuyos autores son DOMINGUEZ PASCO MARIA AZUCENA, BAZAN CORAL OLGA YSABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO DNI: 07926119 ORCID: 0000-0003-4798-3991	Firmado electrónicamente por: HINFANTE el 01-12- 2022 10:40:23

Código documento Trilce: TRI - 0464289