

**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS**

**TELETRABAJO Y SU INFLUENCIA EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA  
ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA  
FINANTIA CAPITAL S.A.C. LIMA: 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR:**

ROJAS VÍLCHEZ BIANCA MARIELY  
CODIGO ORCID: 0000-0001-6758-5259

**ASESOR:**

Mg. GOMEZ ACHOCALLA JOSE LUIS  
CODIGO ORCID: 0000-0002-5410-0512

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y  
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA, PERÚ

FEBRERO, 2021

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación a mis padres Guido y Laura, por enseñarme a crecer y que si me caigo debo levantarme, por estar conmigo, por guiarme y apoyarme durante toda mi carrera universitaria

## **Agradecimientos**

Agradezco profundamente a mi asesor de tesis por orientarme y brindarme su apoyo para el desarrollo del presente trabajo de investigación. Su paciencia y respaldo han sido fundamentales para este logro y para el resultado de este trabajo.

Asimismo, quiero agradecer a mis profesores quienes me han acompañado en estos cinco años de carrera universitaria y aportaron con sus conocimientos para las metas previstas y, a la vez esenciales para la mejora del resultado de ese trabajo.

Por último, de manera especial, agradezco a mi familia por la paciencia y apoyo...

## Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general determinar la influencia del teletrabajo en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021. Del mismo modo, la hipótesis formulada constató que el teletrabajo influye en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021. La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, nivel descriptivo, explicativo, correlacional y de diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de la empresa, quienes fueron participes de un cuestionario estructurado de 40 ítems. Los resultados evidenciaron que el 65 % de los colaboradores manifestaron como alto la presencia del teletrabajo y desempeño laboral en la institución. La conclusión principal mostró que el teletrabajo influye positivamente en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital. Mediante la correlación de Spearman, se obtuvo  $r=0,829$ .

**Palabras clave:** Teletrabajo, desempeño laboral, nivel de eficiencia

### **Abstract**

The present research raised as general objective to determine the influence of telework in the labor performance in the administrative area of the company Finantia Capital SAC in Lima in the year 2021. Similarly, the hypothesis formulated found that teleworking influences labor performance in the administrative area of the company Finantia Capital SAC in Lima in the year 2021. The methodology was of quantitative approach, basic research type, descriptive, explanatory, correlational and non-experimental design. The population and sample consisted of 20 workers of the company, who participated in a structured questionnaire of 40 items. The results showed that 65% of the collaborators expressed as high the presence of telework and work performance in the institution. The main conclusion showed that teleworking has a positive influence on work performance in the administrative area of the company Finantia Capital. By means of Spearman's correlation,  $r= 0.829$  was obtained.

**Key words:** Telework, work performance, efficiency level.

## Tabla de Contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos.....	iii
Resumen .....	iv
Abstract.....	v
Tabla de Contenidos .....	vi
Lista de Tablas.....	ix
Lista de Figuras .....	xiii
Introducción.....	1
Capítulo I: Problema de la Investigación .....	3
1.1. Descripción de la Realidad Problemática .....	3
1.2. Planteamiento del Problema .....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos .....	4
1.3. Objetivos de la Investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general .....	5
1.3.2. Objetivos específicos .....	5
1.4. Justificación e Importancia .....	5
1.5. Limitaciones.....	6
Capítulo II: Marco Teórico.....	8
2.1. Antecedentes .....	8

2.1.1. Internacionales .....	8
2.1.2. Nacionales .....	10
2.2. Bases Teóricas .....	14
2.3. Definición de Términos Básicos .....	25
Capítulo III: Metodología de la Investigación.....	30
3.1. Enfoque de la investigación.....	30
3.2. Hipótesis y Variables .....	30
3.2.1. Hipótesis general.....	30
3.2.1. Hipótesis específicas .....	30
3.2.3. Variables .....	30
3.3. Tipo de Investigación .....	33
3.4. Diseño de Investigación.....	34
3.5. Población y Muestra .....	34
3.5.1. Población.....	34
3.5.2. Muestra.....	34
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	35
3.6.1. Técnicas .....	35
3.6.2. Instrumentos.....	35
Capítulo IV: Resultados .....	37
4.1. Análisis de los Resultados .....	37
4.1.1. Distribución de frecuencias .....	37
4.1.2. Correlaciones .....	46

4.2. Discusión .....	50
Conclusiones.....	52
Recomendaciones .....	53
Referencias .....	54
Anexo N° 01: Matriz de Consistencia .....	67
Anexo N° 02: Matriz de operacionalización .....	69
Anexo N° 03: Autorización de la empresa .....	72
Anexo N° 04: Instrumento de Investigación .....	73
Anexo N° 05: Instrumento de Validación .....	76
Anexo N° 06: Base de datos .....	94
Anexo N° 07: Prueba de normalidad.....	95
Anexo N° 08: Resultados descriptivos del instrumento de recolección de datos.....	96

## Lista de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable independiente – Teletrabajo .....	32
Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente – Desempeño laboral .....	33
Tabla 3: Confiabilidad del instrumento .....	35
Tabla 4: Validación del instrumento mediante expertos .....	36
Tabla 5: Variable Independiente - Teletrabajo .....	37
Tabla 6: Dimensión - Modalidades .....	38
Tabla 7: Dimensión - Obligaciones .....	39
Tabla 8: Dimensión - Ventajas .....	40
Tabla 9: Dimensión - Desventajas .....	41
Tabla 10: Variable Dependiente - Desempeño laboral.....	42
Tabla 11: Dimensión - Nivel de eficiencia .....	43
Tabla 12: Dimensión - Clima laboral .....	44
Tabla 13: Dimensión - Capacidades de los trabajadores .....	45
Tabla 14: Correlación entre las variables teletrabajo y desempeño laboral.....	46
Tabla 15: Correlación entre las variables teletrabajo y nivel de eficiencia .....	47
Tabla 16: Correlación entre las variables teletrabajo y clima laboral.....	48
Tabla 17: Correlación entre las variables teletrabajo y capacidades de los trabajadores	49
Tabla 18: Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk .....	95
Tabla 19: Ítem 01 - La aplicación de las TICs ha sido muy favorable en el trabajo remoto.....	96
Tabla 20: ítem 02 - Las TICs son muy importantes a la hora de realizar las actividades laborales.....	97
Tabla 21: ítem 03 - El trabajo remoto Coworking ha beneficiado en la productividad de la empresa.....	98

Tabla 22: ítem 04 - Los trabajadores de la empresa Finantía, realizan el trabajo remoto Coworking .....	99
Tabla 23: ítem 05 - El empleador realiza seguimiento en las actividades de sus trabajadores.....	100
Tabla 24: ítem 06 - El empleador tiene comunicación frecuente con sus trabajadores	101
Tabla 25: ítem 07 - Una de las obligaciones del trabajador es realizar las funciones que se le designa su superior .....	102
Tabla 26: ítem 08 - El trabajador realiza sus funciones con ética y profesionalismo ...	103
Tabla 27: ítem 09 - La comodidad en el teletrabajo refleja la productividad de los trabajadores.....	104
Tabla 28: ítem 10 - La comodidad en el ambiente que se encuentra el trabajador genera concentración y tranquilidad para la realización del teletrabajo .....	105
Tabla 29: ítem 11 - La ventaja al realizar el teletrabajo en otro lugar fuera de la empresa es el ahorro en el tiempo para realizar las actividades.....	106
Tabla 30: ítem 12 - El trabajador tiene la accesibilidad de establecer un horario adecuado para su trabajo.....	107
Tabla 31: ítem 13 - Al emplear la modalidad del teletrabajo, trajo disminución en costos a la empresa, por ejemplo, los servicios de luz, agua, internet, etc .....	108
Tabla 32: ítem 14 - La ventaja al realizar el teletrabajo permite ahorrar tiempo, en las actividades laborales que físicamente.....	109
Tabla 33: ítem 15 - Esta modalidad de teletrabajo permite que el trabajador sienta comodidad en su ambiente al realizar sus funciones .....	110
Tabla 34: ítem 16 - La importancia de la vestimenta flexible hace que el trabajador pueda realizar sus actividades diarias con comodidad.....	111

Tabla 35: ítem 17 - Esta modalidad del teletrabajo trajo buenas oportunidades para poder desarrollar nuevas habilidades laborales .....	112
Tabla 36: ítem 18 - El aprendizaje de los trabajadores en las actividades laborales ha mejorado con la modalidad del teletrabajo.....	113
Tabla 37: ítem 19 - El trabajador podría tener falta de concentración debido a la falta de sueño.....	114
Tabla 38: ítem 20 - La falta de concentración se refleja también a la falta de desmotivación en el trabajo .....	115
Tabla 39: ítem 21 - Al encontrarse el trabajador en su casa para realizar el teletrabajo genera una desventaja ya que es la unión de la vida profesional y de la vida personal	116
Tabla 40: ítem 22 - Al ejercer el teletrabajo en un mismo ambiente genera una desventaja para el trabajador ya que se encuentra ligado a una mezcla de actividades	117
Tabla 41: ítem 23 - El teletrabajo genera una sensación de aislamiento ya que toda actividad que realiza lo hace en un solo lugar, sin interacción de otros individuos .....	118
Tabla 42: ítem 24 - El aislamiento genera al trabajador una sensación solitaria al no poder relacionarse con su equipo de trabajo.....	119
Tabla 43: ítem 25 - El teletrabajo hace que el trabajador reduzca la interacción social	120
Tabla 44: ítem 26 - La interacción social en el trabajador no le permite entablar comunicación con otros individuos ya que está ligada con su trabajo .....	121
Tabla 45: ítem 27 - La modalidad del teletrabajo puede hallarse ciertos problemas como la velocidad del internet ya que todos realizan sus actividades con este elemento primordial .....	122
Tabla 46: ítem 28 - Al realizar el teletrabajo pueden demorar en llegar los archivos, documentos o proyectos por la comulación de conexión a internet .....	123

Tabla 47: ítem 29 - El tiempo de ejecución que se le otorga al trabajador es el adecuado para desarrollar las actividades laborales .....	124
Tabla 48: ítem 30 - El tiempo de ejecución para el trabajador en la realización de actividades es respetado dentro de su horario .....	125
Tabla 49: ítem 31 - La modalidad del teletrabajo ha permitido alcanzar los objetivos de la empresa.....	126
Tabla 50: ítem 32 - El alcance del objetivo va en línea paralela con la productividad de los trabajadores .....	127
Tabla 51: ítem 33 - El trabajador tiene su equipamiento necesario para la realización de sus laborales.....	128
Tabla 52: ítem 34 - El trabajador hace uso de su equipamiento de la manera correcta	129
Tabla 53: ítem 35 - La satisfacción de trabajo con la modalidad del teletrabajo ha sido muy útil para todos los trabajadores .....	130
Tabla 54: ítem 36 - El ambiente donde se encuentran cada uno de los trabajadores refleja la satisfacción de trabajo .....	131
Tabla 55: ítem 37 - Las habilidades de los trabajadores han fortalecido con la modalidad del teletrabajo.....	132
Tabla 56: ítem 38 - El trabajador ha ido desarrollando nuevas habilidades con el tiempo que realizó sus actividades con la modalidad del teletrabajo .....	133
Tabla 57: ítem 39 - El trabajador equilibra sus funciones a pesar de tener funciones bajo presión .....	134
Tabla 58: ítem 40 - El trabajador puede realizar funciones bajo presión con la debido tiempo o plazo que le otorgan .....	135

## Lista de Figuras

Figura 1: Grafico de barras de la variable “Teletrabajo” .....	37
Figura 2: Grafico de barras de la dimensión “Modalidades” .....	38
Figura 3: Grafico de barras de la dimensión “Obligaciones” .....	39
Figura 4: Grafico de barras de la dimensión “Ventajas” .....	40
Figura 5: Grafico de barras de la dimensión “Desventajas” .....	41
Figura 6: Grafico de barras de la variable “Desempeño laboral” .....	42
Figura 7: Grafico de barras de la dimensión “Nivel de eficiencia” .....	43
Figura 8: Grafico de barras de la dimensión “Clima laboral” .....	44
Figura 9: Grafico de barras de la dimensión “Capacidades de los trabajadores” .....	45
Figura 10: Grafico de barras del ítem 01 - La aplicación de las TICs ha sido muy favorable en el trabajo remoto .....	96
Figura 11: Grafico de barras del ítem 02 - Las TICs son muy importantes a la hora de realizar las actividades laborales .....	97
Figura 12: Grafico de barras del ítem 03 - El trabajo remoto Coworking ha beneficiado en la productividad de la empresa .....	98
Figura 13: Grafico de barras del ítem 04 - Los trabajadores de la empresa Finantia, realizan el trabajo remoto Coworking .....	99
Figura 14: Grafico de barras del ítem 05 - El empleador realiza seguimiento en las actividades de sus trabajadores .....	100
Figura 15: Grafico de barras del ítem 06 - El empleador tiene comunicación frecuente con sus trabajadores .....	101
Figura 16: Grafico de barras del ítem 07 - Una de las obligaciones del trabajador es realizar las funciones que se le designa su superior .....	102

Figura 17: Grafico de barras del ítem 08 - El trabajador realiza sus funciones con ética y profesionalismo .....	103
Figura 18: Grafico de barras del ítem 09 - La comodidad en el teletrabajo refleja la productividad de los trabajadores .....	104
Figura 19: Grafico de barras del ítem 10 - La comodidad en el ambiente que se encuentra el trabajador genera concentración y tranquilidad para la realización del teletrabajo .....	105
Figura 20: Grafico de barras del ítem 11 .....	106
Figura 21: Grafico de barras del ítem 12 - El trabajador tiene la accesibilidad de establecer un horario adecuado para su trabajo .....	107
Figura 22: Grafico de barras del ítem 13 - Al emplear la modalidad del teletrabajo, trajo disminución en costos a la empresa, por ejemplo, los servicios de luz, agua, internet, etc .....	108
Figura 23: Grafico de barras del ítem 14 - La ventaja al realizar el teletrabajo permite ahorrar tiempo, en las actividades laborales que físicamente .....	109
Figura 24: Grafico de barras del ítem 15 - Esta modalidad de teletrabajo permite que el trabajador sienta comodidad en su ambiente al realizar sus funciones.....	110
Figura 25: Grafico de barras del ítem 16 - La importancia de la vestimenta flexible hace que el trabajador pueda realizar sus actividades diarias con comodidad .....	111
Figura 26: Grafico de barras del ítem 17 - Esta modalidad del teletrabajo trajo buenas oportunidades para poder desarrollar nuevas habilidades laborales .....	112
Figura 27: Grafico de barras del ítem 18- El aprendizaje de los trabajadores en las actividades laborales ha mejorado con la modalidad del teletrabajo .....	113
Figura 28: Grafico de barras del ítem 19 - El trabajador podría tener falta de concentración debido a la falta de sueño .....	114

Figura 29: Grafico de barras del ítem 20 .....	115
Figura 30: Grafico de barras del ítem 21 - Al encontrarse el trabajador en su casa para realizar el teletrabajo genera una desventaja ya que es la unión de la vida profesional y de la vida personal .....	116
Figura 31: Grafico de barras del ítem 22 - Al ejercer el teletrabajo en un mismo ambiente genera una desventaja para el trabajador ya que se encuentra ligado a una mezcla de actividades .....	117
Figura 32: Grafico de barras del ítem 23 - El teletrabajo genera una sensación de aislamiento ya que toda actividad que realiza lo hace en un solo lugar, sin interacción de otros individuos .....	118
Figura 33: Grafico de barras del ítem 24 .....	119
Figura 34: Grafico de barras del ítem 25 - El teletrabajo hace que el trabajador reduzca la interacción social .....	120
Figura 35: Grafico de barras del ítem 26 .....	121
Figura 36: Grafico de barras del ítem 27 - La modalidad del teletrabajo puede hallarse ciertos problemas como la velocidad del internet ya que todos realizan sus actividades con este elemento primordial.....	122
Figura 37: Grafico de barras del ítem 28 - Al realizar el teletrabajo pueden demorar en llegar los archivos, documentos o proyectos por la comulación de conexión a internet .....	123
Figura 38: Grafico de barras del ítem 29 - El tiempo de ejecución que se le otorga al trabajador es el adecuado para desarrollar las actividades laborales .....	124
Figura 39: Grafico de barras del ítem 30 - El tiempo de ejecución para el trabajador en la realización de actividades es respetado dentro de su horario.....	125

Figura 40: Grafico de barras del ítem 31 - La modalidad del teletrabajo ha permitido alcanzar los objetivos de la empresa .....	126
Figura 41: Grafico de barras del ítem 32 - El alcance del objetivo va en línea paralela con la productividad de los trabajadores .....	127
Figura 42: Grafico de barras del ítem 33 - El trabajador tiene su equipamiento necesario para la realización de sus laborales.....	128
Figura 43: Grafico de barras del ítem 34 - El trabajador hace uso de su equipamiento de la manera correcta.....	129
Figura 44: Grafico de barras del ítem 35 - La satisfacción de trabajo con la modalidad del teletrabajo ha sido muy útil para todos los trabajadores .....	130
Figura 45: Grafico de barras del ítem 36 - El ambiente donde se encuentran cada uno de los trabajadores refleja la satisfacción de trabajo .....	131
Figura 46: Grafico de barras del ítem 37- Las habilidades de los trabajadores han fortalecido con la modalidad del teletrabajo .....	132
Figura 47: Grafico de barras del ítem 38 - El trabajador ha ido desarrollando nuevas habilidades con el tiempo que realizó sus actividades con la modalidad del teletrabajo .....	133
Figura 48: Grafico de barras del ítem 39 - El trabajador equilibra sus funciones a pesar de tener funciones bajo presión .....	134
Figura 49: Grafico de barras del ítem 40 - El trabajador puede realizar funciones bajo presión con la debido tiempo o plazo que le otorgan .....	135

## Introducción

La presente investigación presentó como objetivo general, determinar la influencia del teletrabajo en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021. Por otro lado, también se señalaron los objetivos específicos que son: (a) Determinar la influencia del teletrabajo en el nivel de eficiencia en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021, (b) Determinar la influencia del teletrabajo en el clima laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021; (c) Determinar la influencia del teletrabajo en las capacidades de los trabajadores en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.

Asimismo, la hipótesis general se planteó que, el teletrabajo influye en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021, de igual manera las hipótesis específicas fueron: (a) El teletrabajo influye en el nivel de eficiencia en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021, (b) El teletrabajo influye en el clima laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021; (c) El teletrabajo influye en las capacidades de los trabajadores en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.

La investigación contó con un enfoque cuantitativo, en la cual se empleó como instrumento el cuestionario, que estuvo conformado por 40 preguntas respecto a las variables “Teletrabajo” y “Desempeño laboral”, con el objetivo de establecer la relación entre las variables, de esta forma, se utilizó el procesamiento de datos en el programa de software SPSS. Por lo tanto, se trató de una investigación no experimental con un nivel explicativo, descriptivo y método correlacional.

El presente trabajo de investigación cuenta con 4 capítulos que a continuación se detallaron los siguientes:

El capítulo 1, se estableció el desarrollo de la realidad problemática, donde se comprendieron tanto el objetivo general como los objetivos específicos al problema planteado ¿Cómo el teletrabajo influye en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021?, asimismo su justificación y limitaciones.

El capítulo 2, se desarrolló el Marco teórico, donde se elaboraron los antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas, como también se desarrollaron las definiciones de los términos básicos de las variables “teletrabajo” la cual se dieron las siguientes dimensiones: modalidades, obligaciones, ventajas y desventajas; por otro lado, el “desempeño laboral” como dimensiones: nivel de eficiencia, clima laboral y capacidades de los trabajadores.

El capítulo 3, comprende el desarrollo de la metodología, que se dio bajo el enfoque cuantitativo, operacionalización de las variables, hipótesis, diseño de la investigación, población y muestra, técnica e instrumento de recolección de datos.

El capítulo 4, se encuentra los resultados acerca de los datos que fueron procesados en el capítulo anterior, por lo tanto, se realizó mediante el análisis de distribución de frecuencias 40 preguntas que conformaron el cuestionario y también se desarrolló la correlación entre las variables de estudio, por lo cual se realizó la correlación  $r$  de Pearson. Asimismo, se desarrollaron las discusiones de los resultados y las conclusiones que fueron obtenidos por otros autores, referente a las variables del estudio, frente a los resultados obtenidos en la presente investigación.

## **Capítulo I: Problema de la Investigación**

### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

En la actualidad, se observan distintas empresas e instituciones con el desempeño laboral, por lo cual, es un factor importante porque a través de esto se logran las metas propuestas y también se encuentra directamente relacionado con los resultados organizacionales. Es por ello la importancia de investigar el desempeño laboral dentro de la empresa, para ofrecer medidas que ofrezcan un aumento en los índices de desempeño laboral, lo cual es la base del éxito de una empresa para que siga creciendo. Asimismo, se ha comprobado que, ante un ambiente de trabajo hostil, incómodo con el desempeño laboral se ve sumamente afectado, lo cual es lo que toda organización de negocio desea evitar.

Se observado en los últimos años el crecimiento de las tecnologías de la información y la comunicación conocidas como TIC's. La cual, ha traído consigo el aumento del trabajo remoto en las diferentes empresas ya que emplean esta modalidad de trabajar en casa, por lo que se ha dado una renovación en la organización de estas. Esta modalidad ha aumentado debido a la pandemia del coronavirus, por lo tanto, las empresas se han preocupado en conocer si el desempeño de estos sigue siendo el mismo o ha variado debido a estos factores.

El desempeño laboral es uno de los elementos más valiosos para alcanzar el éxito como empresa, ya que si se presenta una caída esto se verá reflejado en el sector económico u organizacional de dicha empresa. En este sentido, condiciona el éxito de una empresa, es por ello que se vela para que los trabajadores se desarrollen de la manera más óptima posible, velando por un clima laboral adecuado para estos.

En este caso la empresa Finantia Capital S.A.C, la cual se encuentra trabajando desde el año 2017, formalizándose en el 2019, por lo que ya cuenta con 2 años dentro del mercado formal de nuestro país. Sus ventas se encuentran orientadas a las unidades seminuevas y a su cargo cuenta con 10 trabajadores formales.

Es importante poder identificar cómo se encuentran estos 10 trabajadores pertenecientes a la empresa mencionada anteriormente. A partir de la implementación del trabajo remoto y si este ha influido o no dentro del ámbito del desempeño, ya que no se puede permitir deficiencias dentro de los diferentes sectores, siendo este caso el del área administrativa, la cual se encuentra encargada de lo organizacional, así como del planteamiento y ejecución de las tareas asignadas a otros sectores, siendo así, su importancia radica en velar por el crecimiento y estabilidad de la organización.

## **1.2. Planteamiento del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

- ¿Cómo el teletrabajo influye en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo el teletrabajo influye en el nivel de eficiencia en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021?
- ¿Cómo el teletrabajo influye en el clima laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021?
- ¿Cómo el teletrabajo influye en las capacidades de los trabajadores en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar la influencia del teletrabajo en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la influencia del teletrabajo en el nivel de eficiencia en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.
- Determinar la influencia del teletrabajo en el clima laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.
- Determinar la influencia del teletrabajo en las capacidades de los trabajadores en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.

### **1.4. Justificación e Importancia**

La presente investigación contribuye en el desempeño laboral para que los colaboradores pertenecientes a dicha empresa, puedan realizar sus actividades de manera eficiente, de tal manera que el trabajo que realicen desde sus hogares pueda tener el mismo desempeño que se tuvo durante el trabajo presencial, esto se logra de manera organizada y a través de la comunicación. Los resultados del presente trabajo de investigación servirán como fuente para las futuras investigaciones que estén relacionadas a las variables de estudio.

**Desde el punto de vista teórico**, el presente trabajo de investigación permite enriquecer el marco teórico sobre el teletrabajo, desempeño laboral, que se vienen desarrollando en diferentes investigaciones, artículos indexados y publicaciones en revistas científicas; así como también en las ventajas y desventajas que tienen los colaboradores de la agencia de la empresa Finantia Capital S.A.C. Lima: 2021. De esta

forma, los resultados más relevantes sobre el trabajo de investigación servirán como fuente de información y antecedente para la realización de futuras investigaciones relacionadas a las presentes variables de estudio.

**Desde el punto de vista metodológico**, la presente investigación permitirá identificar la correlación del teletrabajo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Empresa Finantia Capital S.A.C. Lima: 2021; basándose en la aplicación de la encuesta, que han sido validadas y publicadas en investigaciones relacionadas al tema de estudio y con los resultados se podrán elaborar las propuestas sobre las capacitaciones para ser presentadas al Gerente de la empresa Finantia Capital S.A.C para de esta manera, promover un mejor desempeño laboral que cuente con todos los factores que se requiere para lograr la eficiencia al momento de desempeñar el teletrabajo.

### **1.5. Limitaciones**

En primer lugar, debido a la pandemia por el COVID-19, muchas personas que laboraron presencialmente se adecuaron a trabajar desde sus hogares, ya que como consecuencia de ello cerraron los lugares con más aglomeraciones para evitar el virus. Además, para tomar las medidas necesarias, se restringió el acceso a la biblioteca de la universidad por ser considerado sitio de aglomeración.

Asimismo, se tuvieron dificultades al momento de la realización para la recolección de los datos de los participantes, ya que, debido a las medidas de seguridad, los colaboradores fueron encuestados de manera virtual, puesto que de esta forma se tuvo que adaptar esta técnica por la situación que atravesamos actualmente.

Por último, en el aspecto económico y en la situación que atravesamos se tuvieron que realizar otros gastos que son prioritarios para la investigación, ya que el

costo de la investigación fue sustentado de manera personal, como la adquisición de libros físicos entre otros elementos.

## Capítulo II: Marco Teórico

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Internacionales

El autor Orlando Ardila (2015) en su publicación “*Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá*”, para obtener el título de maestro, tuvo como objetivo, determinar la implementación del teletrabajo en la gestión de organizaciones del sector financiero de Bogotá en el 2013. En su método aplico una investigación descriptiva y explicativa, bajo un enfoque mixto para poder conseguir un mejor análisis de las especificaciones de este tema, para esto utilizó como muestra 70 trabajadores del área de crédito, haciendo uso de la encuesta como herramienta de recolección de la información. Dando como resultado que los teletrabajadores se presentan como agentes más competitivos y esta alternativa se presenta como un método para economizar el costo de producción e infraestructura de la empresa. El autor concluye que esta modalidad para el teletrabajador resalta un mejoramiento acerca de la calidad de vida, ahorro de tiempo y sobre todo más tiempo con la familia.

Asimismo, el autor Cañadas Sánchez (2017) en su publicación “*Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral*”, para obtener el título de doctor en ciencias jurídicas, menciona en su objetivo explorar las ventajas y desventajas del sistema de trabajo a distancias, evaluándolo en los ámbitos empresarial e individual/trabajador y de esta manera ofrecer al público un acercamiento a una definición más acertada sobre este método innovador llamado Teletrabajo. En su método aplico un enfoque descriptivo, usando como datos la revisión sistemática de producciones científicas que también estudian el teletrabajo desde sus inicios, su evolución y su estado actual. El autor pudo obtener como resultado que la falta de conocimiento de la definición exacta genera

obstáculos en el desarrollo de una investigación homogénea. El autor llega a la conclusión de que el termino teletrabajo es un sistema que aún no se explota completamente, siendo un beneficio para ambas partes (jefe y trabajador), pero que aún necesita un ajuste para poder mantener una línea de crecimiento y suponga mejora significativa en el sistema laboral.

Por otro lado, la autora Sum Mazariegos (2015) en su tesis *“Motivación y desempeño laboral”*, menciona en su objetivo, comprobar el nivel de motivación que tienen los trabajadores de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, y como esta influye en su desempeño laboral y organizacional. Su investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, utilizando como instrumento una prueba psicométrica para medir su nivel de motivación. La muestra estuvo conformada por 34 trabajadores, la información obtenida se estudió en una escala de Likert, evaluando la aceptación e integración social, rendimiento social, autoestima/ autoconcepto, autodesarrollo, poder y seguridad. Se obtuvo como resultado que el nivel de motivación que presentan es alto para su desempeño en la organización, pero los puntos incentivo y satisfacción aún están por mejorar. El autor llega a la conclusión de que los resultados son favorables y muestran el buen clima laboral que se desarrolla en esta empresa y esto se ve reflejado en el rendimiento actual.

El autor Espaderos Narciso (2016) en su tesis titulada *“Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa”*, precisó en su objetivo, identificar los beneficios de tener un buen desempeño laboral y su relación con la satisfacción laboral, por parte de los trabajadores en las empresas, específicamente en la dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía. El método que empleo fue bajo el enfoque cualitativo, aplicando como instrumentos dos cuestionarios para dos variables

planteadas, desempeño y satisfacción laboral, la muestra de fue de 30 trabajadores. El autor obtuvo como resultado que los colaboradores se sienten representados y reconocidos por la empresa, esto hace que incremente su productividad y eficiencia la saber que su trabajo está siendo valorado, por lo que su satisfacción crece, pero esto no se ve relacionado con otros indicadores, ya que cada uno puede tener un resultado negativo, pero son independientes uno del otro. De esta manera, el autor concluye que no existe relación entre desempeño y satisfacción laboral ya que cada uno tiene resultados positivos, pero no tienen algún tipo de conexión, mostrando un nivel de incidencia  $r = 0.1256$  en los cuestionarios realizados.

Por último, Zans Castellón (2017) en su tesis titulada *“Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultado regional multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016”* menciona en su objetivo, analizar el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores regionales con la intención de evaluar su relación. En su método aplico un enfoque mixto, con una muestra de 59 trabajadores y funcionarios. Se obtuvo como resultado que el 60% tienen una participación dentro de la organización y el 40% tienen un compromiso laboral dentro de la organización. Es así como el autor llega a la conclusión de que la búsqueda de una mejora del clima organizacional es de carácter imperativo, por lo tanto, se necesita mantener a los directivos alerta con el fin de encontrar una optimización en los niveles de responsabilidad y de ganas de trabajo en equipo.

### **2.1.2. Nacionales**

En la publicación de la autora Chávez (2020) en su tesis titulada *“Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social. Gobierno regional de Loreto. Iquitos 2020”*, tuvo como objetivo

general, estudiar los efectos del teletrabajo en cinco dimensiones específicas: apoyo técnico, carga laboral, productividad, estado del ambiente laboral y el impacto en la vida familiar. En su método desarrolló bajo el enfoque cuantitativo utilizando como instrumento la encuesta, dirigida a una muestra de 26 trabajadores administrativos del gobierno regional de la ciudad indicada. En los resultados se obtuvieron que el apoyo técnico es adecuado (73%) pero no es óptimo para el desarrollo de este método de trabajo debido a que solo el 50% de la población tiene una conexión a internet estable. Con respecto a la carga laboral, los encuestados señalan que sienten una ligera sensación de que esta se haya incrementado, pero el trabajar desde casa compensa este incremento (81%). En el tema de productividad, el 77% afirma que la productividad aumentó y la misma cifra (77%) se repite cuando se les consulta si sienten que la relación con sus jefes mejoró. Muy cerca de este número se encuentran los resultados de la vida familiar, donde el 73% indica que sintieron que esta modalidad les permitió mejorar sus habilidades laborales. A esto se le suma la buena sensación de los trabajadores, pues estos señalan que el tiempo ahorrado que antes utilizaban para movilizarse, ahora lo usan para compartir en familia, resaltando que no hay intervención entre estos dos puntos. El autor concluye que no todas las tareas se pueden desarrollar bajo esta modalidad y que se necesita una capacitación a los trabajadores para que estos puedan resolver problemas técnicos que aparezcan, mantengan un compromiso con la empresa basado en responsabilidad y disciplina, y lo más importante, una mejora en el sistema de conexión a internet, ya que sin este servicio esta modalidad no podría realizarse.

Asimismo, Gonzales et al. (2017) en su tesis *“Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú: Un estudio basado en los casos: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC),*

*Enel Distribución Perú y Banco de Crédito del Perú (BCP)*” informan sobre los beneficios que se podrían presentar en las empresas peruanas si se aplicará el teletrabajo y como personas alejadas a centros de trabajo podrían beneficiarse, mencionaron en su objetivo general, identificar las oportunidades de implementación de este sistema y las barreras que se presentan. En su método se desarrolló bajo un enfoque cualitativo utilizando como instrumento de investigación, la encuesta. En los resultados obtuvieron que el principal obstáculo para la implementación del teletrabajo es el desconocimiento de la norma creada por el estado y algunos puntos clave como la seguridad de la información brindada por la empresa y la responsabilidad frente algún tipo de accidente en horario laboral, y otros más. Los autores concluyeron que entre los beneficios tenemos que el uso de este sistema significaría un ahorro por parte de trabajador y empresa en costos de transporte, seguridad, mantenimiento, infraestructura, existiría un balance entre la vida laboral y personal y se aumentaría la productividad gracias a que las limitaciones de distancia desaparecerían, así también cabe la posibilidad de contratar trabajadores que se encuentren fuera del país.

El autor Pastor (2018) en su tesis titulada *“Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”*, menciona en su objetivo general, determinar la relación con el clima organizacional en el ámbito administrativo que limitan el buen desempeño laboral, de esta manera se busca reforzar los puntos identificados como “débiles” y potenciar los puntos sobresalientes para conseguir mejor rendimiento y mayor eficiencia en la empresa anteriormente mencionada. El método que empleo en su investigación fue el enfoque cualitativo, teniendo como instrumentos dos cuestionarios, uno enfocado al clima organizacional y otro para el nivel de desempeño laboral teniendo como muestra 162 trabajadores de la empresa PECSA. Al aplicar estos métodos se obtuvo como

resultado que hay una relación directa entre el clima organizacional, la realización personal, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y el desempeño laboral en la empresa de combustibles e hidrocarburos. El autor concluye que es necesario que se habilite una serie de capacitaciones al personal, un programa de habilidades para desarrollar un clima laboral basado en comunicación, respeto, responsabilidad y compromiso. Esto debe ser propuesto a la gerencia de recursos humanos, con el fin de que en un corto-mediano plazo se destine un fondo para financiar el plan anteriormente mencionado.

La autora Medina Cevalco (2017) en su tesis *“Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017”* precisó como su objetivo general, determinar el desempeño laboral del personal administrativo nombrado en la ciudad de Chimbote. El método que aplicó bajo el enfoque cuantitativo, utilizando como herramienta una ficha de observación, donde se anotaban las características más significativas observadas en una muestra de 66 trabajadores. En los resultados se obtuvo por el programa SPSS – Statistical Package For the Social Science versión 22, teniendo como niveles bajo (11-25) medio (26-40) y alto (41-54), se obtuvo como resultado que el 82% de empleados se encontraban en nivel bajo, 17% en nivel medio y 2% en nivel alto. La autora concluye que el desempeño laboral de los trabajadores es ineficiente y se necesita una pronta medida correctiva para reforzar sus conocimientos y atender de manera necesaria al público asistente.

Aguilar Ramírez (2017) en su tesis titulada *“Motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TELECYL, distrito de Miraflores, 2017”*, menciona en su objetivo, determinar la relación que hay entre la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de dicha empresa mencionada anteriormente. El método que desarrolló fue un enfoque cuantitativo, con un diseño transversal

correlacional, no experimental. La muestra estuvo conformada por 120 trabajadores de la empresa Telecyl Perú, en la cual empleó como instrumento, el cuestionario. En los resultados hallados se evidencia que la motivación tiene una correlación con el desempeño laboral del 66.90%, por consiguiente, esto indico que hay una correlación positiva moderada con los trabajadores de dicha empresa. La autora concluye que el nivel de confianza fue 95% y además tuvo una correlación de Spearman positiva de 0.669 moderada, por lo tanto, rechaza la hipótesis nula.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Bases teóricas de teletrabajo**

#### ***2.2.1.1. Definición de teletrabajo***

El teletrabajo o trabajo a distancia puede ser definido como el que es realizado a través de los medios electrónicos, como la estable la Organización Internacional del Trabajo. Por lo tanto, se realiza a través de las tecnologías de la comunicación y la información, siendo implementado masivamente a partir de la pandemia, ya que permite la distancia física entre trabajadores y de esta forma facilita una comunicación segura entre empleador y los trabajadores. Además, permite disminuir costos y tiempo, siendo así una oportunidad ante los retos planteados en los últimos años (Estévez y Solando, 2021).

Esta implementación del teletrabajo ha resultado una oportunidad para los diversos negocios, en concordancia con la legislación de diferentes países. Existen tres formas de teletrabajo: 1) *autónomos*, la cual se realizada desde el hogar o lugar escogido fuera de la empresa, seleccionado por el empleado, 2) *móviles*, desarrollado a través de las TIC y sin la existencia de un lugar estable; y 3) *suplementarios*, realizándose tanto en la empresa como fuera de ella, en su casa (Buitrago Botero, 2020).

El teletrabajo resulta una combinación de lo laboral y doméstico, la cual impulsa el uso de herramientas digitales con el fin de adecuarnos a los tiempos actuales, los cuales han originado el surgimiento de este. Ya que, debido a la actual pandemia, el teletrabajo ha sido impulsado de manera veloz en las diferentes organizaciones o empresas, debido al distanciamiento físico para evitar posibles contagios. Para algunos autores, señalaron que el teletrabajo significa el comienzo del reemplazo del hombre por la tecnología, siendo producto del capitalismo en conjunto con las tecnociencias, beneficiando al empresariado (Roncal Vattuone, 2021).

#### ***2.2.1.2. Teletrabajador***

A partir del uso de las TIC se ha desarrollado en el campo laboral el teletrabajo, el cual ha posibilitado una mayor flexibilidad en sus horarios. Este se puede desarrollar de distintas modalidades, según se le asigne o convenga, tomando la decisión sobre el espacio y tiempo de su área de trabajo, lo cual satisface y masifica su desempeño laboral y afianza el compromiso con la empresa (Guzmán y Abreo, 2017).

Alrededor de ser un teletrabajador podemos encontrar ciertas desventajas que se pueden reflejar por parte de la persona y de la empresa, una de estas es el alto costo de capacitación para la implementación del teletrabajo, en la persona estas se sienten desplazadas de su ámbito laboral, así como conflictos con los horarios a seguir. Además, encontramos que los trabajadores en el régimen laboral no se encuentran totalmente regulados, originando así la existencia de un problema alrededor de estos (González et al., 2018).

La implementación del teletrabajo también presenta beneficios para ambas partes, tanto para empleador y teletrabajador, puesto que este permite economizar el tiempo y espacio, de esta manera permite aumentar la productividad de los trabajadores y reducir los gastos del empleador; el beneficio de ambos es que la implementación del

teletrabajo, ha sido de mayor compromiso de manera organizacional para todos que laboran en la empresa (Velásquez y Vera, 2018).

#### *2.2.1.2.1. Derecho a la intimidad*

La vida privada del trabajador debe ser respetada, existen diferentes regulaciones ya sean nacionales e internacionales alrededor de este derecho. Donde la empresa puede vigilar el trabajo o las actividades realizados por este, tales como el uso de las herramientas tecnológicas dadas por la empresa, el trabajo asignado, entre otros. Por lo tanto, cualquier sistema de control no puede establecer límites como lo es el aspecto personal que es la intimidad y privacidad del trabajador, ya que no se puede requerir este tipo de datos, ya que se estaría violando la privacidad de este (Poquet Catala, 2017).

Todo individuo tiene la facultad y el derecho de protección de sus datos personales, sobre si ejercer en ellos una publicidad no voluntaria, es decir es el conocimiento público de los mismos que se encuentra restringido a menos que el dueño de estos lo permita, cabe señalar que es la facultad propia decidir quien posee la información y con qué fin la obtiene. Por lo tanto, cabe mencionar que constantemente estos se ven amenazados por las nuevas tecnologías, en contraste a ello, es parte de los derechos fundamentales la protección de este mismo (Villalba Fiallos, 2018).

El empleador tiene la facultad de administrar su propia empresa, siendo parte de este proceso la supervisión de sus trabajadores, no obstante, no podrá vulnerar el derecho a la intimidad de los mismos. Por tal motivo todo procedimiento realizado debe ser justificado, además de ello debe de regirse por los principios de transparencia, legitimidad, por lo tanto, debe de brindar y asegurar que sus datos serán conservados y protegidos (Carrasco, 2020).

#### *2.2.1.2.2. Derecho a la inviolabilidad de domicilio*

Existe la posibilidad de instalación de un mecanismo de vigilancia y control para de esta forma verificar y comprobar el cumplimiento del trabajo, siendo esta una medida justificada ante los intereses de la empresa u organización. Por lo tanto, se encuentra limitada fuera del área de trabajo, de los horarios establecidos, y ante la violación de estos se podrá interceder una acción penal (Poquet Catala, 2017).

El ser humano es poseedor de derechos fundamentales que le son consagrados, cabe mencionar que algunos se encuentran relacionados entre sí, tal como lo es la inviolabilidad de domicilio, la libertad, intimidad, trabajando en conjunto de principios que requiere la dignidad humana. Respecto al derecho de domicilio, su finalidad es brindar protección de sufrir de algún tipo de agresión, intromisión, no obstante, este deja de actuar en los casos que se actúa bajo orden de autoridad judicial o en el supuesto de que se le encuentre en delito flagrante (Corte Constitucional, 1996, como se citó en Forero Baquero, 2017).

Los actuales sistemas modernos donde muchas veces entran a los domicilios de las personas por la geolocalización, el derecho de libertad de la circulación es afectado ya que en aquellos lugares las personas viven su privacidad pretendiendo que sea de uno mismo. Sin embargo, existe lo denominado domicilios electrónicos donde se encuentra un elevado número de información íntima en los discos duros del ordenador siendo así objetivo para hackers (Fernández, 2019).

#### *2.2.1.2.3. Prevención de riesgos laborales*

El trabajador debe informar sobre posibles riesgos laborales en su nuevo ambiente de trabajo, ya que la empresa tiene como fin garantizar el uso correcto de las tecnologías brindadas, si es el caso, también velar por la salud de su trabajador y prevenir posibles riesgos. Se debe ofrecer condiciones de seguridad y salud al

trabajador, ya que la negación o incumplimiento de estos tendría como consecuencias hechos delictivos y penales (Oré, 2019).

La importancia de los riesgos laborales radica en la seguridad del trabajador, cabe mencionar que es responsabilidad del empleador brindar una serie de protocolos, medidas que permitan al trabajador realizar sus actividades en un ambiente que cumpla con las condiciones mínimas de seguridad, además de otorgar garantía en caso de accidentes dentro del horario laboral, puesto que estos forman parte de los derechos de las personas que brindan sus servicios a la empresa (Hernández et al., 2017).

La prevención de riesgos laborales es de alta prioridad dentro de los diferentes sectores productivos para así garantizar a los trabajadores que realicen un buen trabajo y que se sientan seguros y saludables, en las cuales se debe de crear condiciones de trabajo que no afecten al bienestar y salud de los colaboradores (Hernández y Morales, 2017).

### ***2.2.1.3. Tecnologías de la información y la comunicación***

Las tecnologías, sistemas, entre otros, resultan elementos fundamentales para el desarrollo de diversas actividades laborales, a través de estos se puede ofrecer productos o servicios, lo cual significa una mayor ganancia para los diferentes sectores. Se ha dado una revolución digital generando un complemento para el recurso humano en los diferentes procesos que se llegue a desarrollar (Vázquez y Romero, 2020).

Las tecnologías de la información son empleadas para diversos fines, ya que tiene la capacidad de almacenar información, procesar datos, para ello utiliza diversos datos tales como imágenes, presentaciones multimedia. De esta forma las TIC han generado cambios tanto en las organizaciones ya sea cultural, social, económico y educativas (Cruz et al., 2019).

La incorporación de las tecnologías de información y la comunicación está promoviendo un cambio significativo en la mejora de un proceso asistencial y accesibilidad, puesto que esto facilita al procesamiento, almacenamiento e intercambio tecnológico de información en las cuales algunas herramientas importantes que pueden brindar esto son los videojuegos, internet, ordenadores y la realidad virtual (Fernández et al., 2020).

#### ***2.2.1.4. Sostenibilidad empresarial***

A partir del término de desarrollo sostenible, relacionado a los ámbitos social, económico y ambiental, podemos determinar que el teletrabajo entra en este concepto, ya que el desarrollo económico llevado a cabo por las empresas se desarrolla bajo teletrabajo, esto viéndose en las ventajas de esta, como el incremento de la productividad, menores costos de alquiler, reducción de espacios, entre otros (Gutiérrez Falcón, 2020).

La sostenibilidad empresarial, puede tener un impacto a corto y largo plazo respecto a la calidad de vida de la población, además de ello, respecto al ámbito empresarial también abre paso al desarrollo de proyectos que puedan continuar a largo plazo, no obstante, se debe de tener en cuenta que estos implican una modificación respecto a los métodos y criterios técnicos que se han empleado anteriormente (Uribe et al., 2018).

La necesidad de implementar la sostenibilidad empresarial satisfactoriamente hizo de manera indispensable el contar con indicadores y herramientas eficientes las cuales, permitan verificar el buen funcionamiento y efectividad dentro de la organización, por lo cual los indicadores que se pueden interpretar son un sistema de señales que permiten evaluar el desarrollo sostenible de países y regiones (Quiroga, 2001, como se citó en Martínez et al., 2019).

## **2.2.2 Bases teóricas de desempeño laboral**

### ***2.2.2.1. Teoría de desempeño laboral***

El desempeño laboral es un conjunto de acciones que se desarrollan en una organización, por parte del trabajador, teniendo esta repercusión en los diferentes aspectos de la vida laboral. Por otro lado, también se reconoce en los diferentes campos de trabajo, situaciones emocionales, ambiente, contexto cultural, etc. Son los principales factores que se observa influyente en el desempeño laboral (Velásquez Durán, 2017).

También, se evidencia que el desempeño laboral es muy fundamental en una institución laboral, ya que con ello los colaboradores realizan la ejecución de las labores con mayor efectividad y satisfacción laboral, la cual también esto involucra una mayor resolución de problemas con conocimiento y alcanzar la meta propuesta por la institución (Leyva Del Toro et al., 2016).

El desempeño laboral se puede afectar tanto por la calidad de las condiciones personales y contextuales en los que se desenvuelve un individuo. Por lo tanto, es de suma importancia la satisfacción laboral para así tener un mejor ambiente laboral y de esta forma se solucionen problemas con mayor rapidez, esto por las circunstancias reales y perceptivas que tiene cada uno (Peña y Durán, 2016).

#### ***2.2.2.1.1. Toma de decisiones***

Es fundamental la toma de decisiones ya que en este aspecto el trabajador se ve en un problema que debe resolver, esta toma de decisión está relacionada con el desempeño y el clima laboral que existe en su entorno, llevando así a una decisión favorable o desfavorable para la empresa. Por otro lado, si se observa un ambiente en pésimas condiciones, bajo presión o sin organización de las labores la decisión girara entorno a ello, por ello es importante tener un ambiente laboral saludable y seguro (Zapata et al., 2016).

Una adecuada toma de decisiones puede lograr mayor eficiencia en una empresa, ya que su aplicación es estratégica, puesto que es una herramienta que permitirá optimizar recursos, adquirir nuevos conocimientos. Cabe mencionar que, al momento de tomar una decisión, también se incluye el riesgo e incertidumbre que este puede traer, por tal motivo, se requiere que personal de la empresa se encuentre pendiente de estas, ya que podrían evitarse de cometer errores y así redireccionar la proyección hacia los objetivos y metas que tiene la empresa (Barzaga et al., 2019).

La toma de decisiones forma parte del análisis organizacional, razón por la cual debe de ser tomado en cuenta por diversos supuestos que podrían causar impacto en las mismas. Puesto que se ven implicados tres niveles como: entorno, organizaciones e individuos, por lo tanto, es de vital importancia hacer la distinción de que la toma de decisiones no solo se refiere a la realizar una elección entre diversas alternativas, sino que tiene como objetivo principal cumplir con las estructuras propuestas en un inicio puesto que este debe estar en función a la retrospectiva, además de ello la jerarquía debe de respetarse (Espinosa Luna, 2016).

#### *2.2.2.1.2. Responsabilidad*

La responsabilidad es muy importante en el ambiente laboral ya que es un factor que influye en el trabajo. De esta manera, la responsabilidad tiene como influencia un gran porcentaje dentro y fuera de las áreas de trabajo. También así la responsabilidad social es parte de la ética empresarial, para un mejor desempeño en las labores dentro de la organización (Ríos et al., 2015).

En toda organización, debe de ser incorporado la responsabilidad social, puesto que su fin es conseguir el bien común, para ello se debe de responder por los actos que realice. En consecuencia, para su implementación el primer paso es promover una forma de trabajo sistemático, es por ello que el personal debe de tener autocontrol en diversas

situaciones, ya que su conducta debe de ser prosocial o cooperativa entre todos de la organización (Navarro et al., 2017).

Las empresas deben de contar con una tasa de empleabilidad para considerar a las personas con alguna discapacidad, ya que debe de incluir con esta población, puesto que la responsabilidad empresarial gira en torno a tres fuentes que son: derechos humanos, normatividad laboral y medio ambiente (Parra et al., 2019).

#### **2.2.2.2. *Calidad Laboral***

Es el entorno donde trabaja el colaborador, en ello los diferentes aspectos que se desarrollan para obtener una buena calidad laboral como lo es el respeto, toma de responsabilidades, comunicación, entorno social, clima laboral, etc. Siendo así que los empresarios no los toman en cuenta, viéndose beneficios individualmente excluyendo a los colaboradores con la calidad del ambiente laboral (Matabanchoy et al., 2019).

Es el rendimiento o actuación de los trabajadores donde se muestra a cada uno frente a su puesto laboral en consideración a las actividades que desarrollan o cumplan junto a las metas propuestas y los resultados que se plantean para alcanzar las metas mediante su potencial desarrollo, en los cuales se le debe de tomar en cuenta su contribución a la organización (Rodríguez y Lechuga, 2019).

Es la experiencia de bienestar que es producida por el equilibrio que se quiere llegar, mediante el cual, se percibe ante la demanda o carga del trabajo. Las cuales sus reacciones son determinadas por los recursos psicológicos con los que cuenta cada uno para poder afrontar tales demandas de la organización (Sosa, Chevarría y Rodríguez, 2010, como se citó en Caicedo Fandiño, 2018).

#### **2.2.2.3. *Clima organizacional***

Es la capacidad de poder mediar la satisfacción de los colaboradores en una empresa o en sitio de trabajo, reconociendo diferentes factores como valores y

responsabilidades que se presentan en las personas del entorno laboral. Además, el área del ambiente laboral en las empresas influye dentro del clima organizacional, aportando de manera beneficiosa o desfavorable para el desarrollo de las actividades (Torres Pacheco, 2015).

El clima organizacional, posee gran influencia en diversos factores de una empresa entre los que destaca la productividad y rendimiento de los trabajadores, por lo tanto, son ellos quienes representan uno de los mayores activos de la empresa, por ser los más importantes ya que sobre ellos recae la responsabilidad de la organización. Por tal motivo se debe de generar una motivación a ellos, puesto que cumplen con su ámbito laboral, lo cual le permitirá tener un valor agregado a la economía (Chirinos et al., 2018).

El área gerencial tiene una fuerte implicancia debido al compromiso que tiene con respecto al clima organizacional, ya que es la encargada de establecer una convivencia de forma armoniosa, afectiva y afectiva entre todos los que laboran dentro de la organización. Para lograr dicho clima se deben de realizar actividades de integración, ya que es la única manera de lograr los objetivos y metas propuestas (Rivera et al., 2016).

#### **2.2.2.4. Relaciones interpersonales**

Es la función de realizar acciones y compartir tiempo con las personas de su entorno, de esta manera formado así un clima de armonía en la cual se sientan cómodos y en confianza para realizar sus funciones o actividades designadas. Además, con ello aumenta la productividad y satisfacción de los colaboradores dentro del trabajo (Moreno y Pérez, 2018).

Se puede afirmar que los sentimientos están directamente conectados a la manera en que se influyen con las relaciones sociales, por lo tanto, están involucradas

las experiencias íntimas de los individuos, donde estas son precisas para lograr los objetivos organizacionales ya que con los contactos establecidos se procura satisfacer las necesidades del contrato social, para así poder dar con los objetivos y metas planteadas (Becerra, 2016).

Son los sistemas de comunicación que se emplean cuando uno se relaciona con otras personas en donde se ven involucrados los sentimientos, emociones y motivaciones para la realización del acto de interrelacionarse (Zambrano, 2017).

#### **2.2.2.5. Participación**

Tiene el concepto de realizar actividades, la cual puedan relacionarse de manera abierta los colaboradores. Formando así interrelaciones que aportan con el desarrollo de la empresa para cumplir con los objetivos. Además, los colaboradores dependiendo del área que tengan, pueden participar de forma que le pague la empresa o que estos participantes puedan aportar llevando a ser acreedor de beneficios por su participación en la organización (Zenteno y Durán, 2016).

La participación se basa en la realización de actividades significativas donde pueden desenvolverse los trabajadores, por medio de distintas capacidades y habilidades que se les designa dentro del puesto de trabajo y función en la cual se van a desenvolver correctamente dentro de la empresa (Nollenberger y Perazzo, 2019).

Es la contribución dentro de la relación entre la participación laboral y los ingresos, tanto laborales como no laborales. Por lo tanto, existen tres grandes limitaciones que son: el trabajo homogéneo, la atemporalidad y la no consideración de estructuras y características de la familia entorno a la que se ubica el sujeto participante (Esquenazi y Rosales, 2017).

### 2.3. Definición de Términos Básicos

- ***Aprendizaje de nuevas habilidades***

El aprendizaje de nuevas habilidades se centra en la obtención de conocimientos que incidan adecuadamente a la realización del teletrabajo, las cuales se centran en la asistencia digital de herramientas tecnológicas que le permiten al trabajador desarrollar nuevas habilidades para su productividad (Díaz, 2018).

- ***Alcance del objetivo***

Los alcances de objetivos son las metas que se propone un grupo laboral o el colectivo ejecutivo y administrativa de una empresa, con la finalidad de superar sus resultados y visualizar el aumento de productividad (Flórez, 2017).

- ***Equipamiento***

El equipamiento son los recursos importantes para realizar las funciones de manera adecuada, es así que se caracterizan por ser instrumentos tecnológicos, digitales o físicos, en el caso de operaciones especiales que requiera el uso de herramientas para determinadas funciones (López Olalla, 2016).

- ***Falta de concentración.***

La falta de concentración surge ante la poca capacidad de atención en una actividad fija, a consecuencia de falta de sueño o desmotivación (Aguilar et al., 2020).

- ***Habilidades***

Las habilidades personales de los trabajadores son aquellas características profesionales que se han ido con el tiempo estructurando mediante la practica experimental, de acuerdo con la formación académica y visualización frecuente para mejorar aquellos aspectos personales (OECD, 2017).

- ***Los empleados ganan más tiempo para sí mismos***

La ventaja de mantener las funciones laborales cerca de las actividades personales conformadas en un mismo espacio o ambiente, permite la organización de un horario adecuado propio (Blount y Gloet, 2017).

- ***Las empresas logran disminuir costos***

Las empresas logran disminuir sus costos en diferentes aspectos, como los servicios principales de luz, agua e internet, debido a que no poseen un establecimiento físico (Sprunt, 2016).

- ***No saber separar la vida profesional de la vida personal***

La vida personal o profesional en el teletrabajo pueden estar separada por líneas tenues, debido a que todo se ejerce en un mismo ambiente, por lo cual, esto refleja una mezcla de actividades (Cañas, 2020).

- ***Obligaciones del empleador***

Las obligaciones del empleador se rigen a la supervisión total de las funciones que realiza los trabajadores, es por ello que las operaciones son visualizadas constantemente y con el fin de establecer una comunicación frecuente, asimismo mantener íntegra la protección de todos los colaboradores (Astaíza et al., 2017).

- ***Obligaciones del trabajador***

Las obligaciones del trabajador es cumplir con las funciones designadas por sus superiores para mantener la productividad de la institución, de igual manera tener una disposición laboral ante cualquier reunión laboral que se presente y ejercer con total ética las actividades (Astaíza et al., 2017).

- ***Probables problemas de comunicación***

Los problemas que se pueden presentar en la modalidad del teletrabajo usualmente es la velocidad de conexión a internet, debido a que la mayoría de actividades se realizan con este elemento primordial y esto genera una comulación de conexión para mantener la comunicación estable (Martín, 2018).

- ***Reducida interacción social***

Las posibilidades de ejercer relaciones sociales y entablar una comunicación adecuada con diferentes individuos es complicado, al estar ligada con el teletrabajo y sobre todo con el tiempo (Alles, 2020).

- ***Satisfacción de trabajo***

La satisfacción del trabajo surge en los trabajadores que realizan una función en la empresa ya que refleja la actitud del trabajador con su trabajo, es por ello que al visualizar el resultado idóneo de una operación particular genera una satisfacción personal ya sea positiva o negativa (Bordas Martínez, 2016).

- ***Se trabaja en dónde se sienta más cómodo***

La comodidad es una característica del teletrabajo, debido a que se evidencia la selección del ambiente laboral por parte del trabajador, el cual se le transmitirá una concentración y tranquilidad en la realización de las funciones laborales (Ramos, 2020).

- ***Sensación de aislamiento***

La sensación de aislamiento surge ante la percepción contextual de la cotidianidad al realizar el teletrabajo, evidencia la estancia en un solo lugar, por consiguiente, la persona realiza sus actividades laborales sola sin tener contacto con otras personas (Martín, 2018).

- ***Tiempo de ejecución***

El tiempo de ejecución se basa en el plazo de duración otorgado a los trabajadores para realizar las funciones designadas y sacar el mejor rendimiento dentro de sus horarios de trabajo (Patlán, 2016).

- ***Trabajo bajo presión***

El trabajo bajo presión se ejerce cuando el individuo sabe equilibrar las funciones que se designan a último momento, por consiguiente, soportar el estrés y coordinar con los demás laboradores mediante un plazo de tiempo corto para tener el proyecto listo (Sicilia, 2017).

- ***Trabajo remoto convencional***

El trabajo remoto convencional tiene las características siguientes: colaborativas, organizativas, productivas y coordinadas en favor a la equivalencia de la vida profesional y personal, asimismo se administra desde ambientes diferentes y/o alejados de la empresa respectiva para que realicen sus respectivas labores, utilizando las TICs para que realicen sus principales funciones laborales (Cañigüeral, 2020).

- ***Trabajo remoto coworking***

El trabajo remoto coworking presenta como cualidad fundamental y distintiva, el compartimiento de ambientes laborales con otras personas, de esta manera el horario se encuentra en disposición del trabajador o de la normativa interna de la empresa, con la finalidad de completar los objetivos trazados (Cañigüeral, 2020).

- ***Vestimenta flexible.***

La ejecución del teletrabajo permite cualidades adicionales para una mayor comodidad del trabajador, como la selección a manera personal acerca de la vestimenta

flexible, que debe ser cómoda para realizar las actividades diarias, esto permite trabajar con comodidad, ser más productivo en sus funciones (Ferro, 2020).

## **Capítulo III: Metodología de la Investigación**

### **3.1. Enfoque de la investigación**

En la presente investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de esta manera, se hizo uso constante de recolección con diversas fuentes para de esta forma, demostrar las hipótesis que se plantearon, basándose en el análisis estadístico y en la medición numérica, con el objetivo de argumentar y aclarar modelos de conducta, de esta forma, reafirmar lo presentado por la teoría (Hernández et al., 2014).

### **3.2. Hipótesis y Variables**

#### **3.2.1. Hipótesis general**

- El teletrabajo influye en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.

#### **3.2.1. Hipótesis específicas**

- El teletrabajo influye en el nivel de eficiencia en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.
- El teletrabajo influye en el clima laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.
- El teletrabajo influye en las capacidades de los trabajadores en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.

#### **3.2.3. Variables**

##### *Variable independiente (X-1)*

Teletrabajo

##### *Dimensiones e indicadores*

- Modalidades

- Trabajo remoto convencional (Office, Home office, Site office)
- Trabajo remoto *Coworking*
- Obligaciones
  - Obligaciones del empleador
  - Obligaciones del trabajador
- Ventajas
  - Se trabaja en dónde se sienta más cómodo
  - Los empleados ganan más tiempo para sí mismos
  - Las empresas logran disminuir costos
  - Vestimenta flexible
  - Aprendizaje de nuevas habilidades
- Desventajas
  - Falta de concentración
  - No saber separar la vida profesional de la vida personal
  - Sensación de aislamiento
  - Reducida interacción social
  - Probables problemas de comunicación (zonas horarias o por potencia de la señal o del equipo)

### ***Variable dependiente (Y-2)***

Desempeño laboral

### **Dimensiones e indicadores**

- Nivel de eficiencia
  - Tiempo de ejecución
  - Alcance del objetivo

- Clima laboral
  - Equipamiento
  - Satisfacción de trabajo
- Capacidades de los trabajadores
  - Habilidades
  - Trabajo bajo presión

Tabla 1: Operacionalización de la variable independiente – Teletrabajo

Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Instrumento	Escala	Niveles de rango
Teletrabajo	El teletrabajo es definido como trabajo a distancia y es realizado a través de los medios de comunicación como correo electrónico, zoom, entre otros. Por lo tanto, se implementó esta modalidad debido a la situación que todos nos encontramos que es la pandemia, esta modalidad permite una comunicación segura entre el empleador y sus trabajadores (Estévez y Solando, 2021).	La variable teletrabajo tiene cuatro (4) dimensiones: “Modalidades, obligaciones, ventajas y desventajas”, cada uno con sus respectivos indicadores, los cuales serán medido a través de un cuestionario.	Modalidades	Trabajo remoto convencional (Office, Home office, Site office)	1,2	Cuestionario	(5) Totalmente de acuerdo  (4) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo  (2) en desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo	Bajo 26-65 Regular 66-102  Alto 103-140
				Trabajo remoto <i>Coworking</i>	3,4			
			Obligaciones del empleador	Obligaciones del empleador	5,6	Cuestionario		
				Obligaciones del trabajador	7,8			
				Se trabaja en dónde se sienta más cómodo	9,10			
				Los empleados ganan más tiempo para sí mismos	11,12	Cuestionario		
			Ventajas	Las empresas logran disminuir costos	13,14			
				Vestimenta flexible	15,16			
				Aprendizaje de nuevas habilidades	17,18			
				Falta de concentración	19,20			
				No saber separar la vida profesional de la vida personal	21,22			
				Sensación de aislamiento	23,24	Cuestionario		
			Desventajas	Reducida interacción social	25,26			
				Probables problemas de comunicación (zonas horarias)				

por potencia de 27,28  
la señal o  
del equipo)

---

Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente – Desempeño laboral

Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Instrumento	Escala	Niveles de rango
<b>Desempeño laboral</b>	El desempeño laboral viene a ser un conjunto de acciones por lo cual, son los que se desarrollan por parte del trabajador, dentro de una organización, le permite al trabajador	La variable de desempeño laboral tiene tres (3) dimensiones: “Nivel de eficiencia, clima laboral y capacidades de los trabajadores”, cada uno con sus respectivos indicadores, los cuales serán medidos a través de un cuestionario.	Nivel de eficiencia	Tiempo de ejecución	29,30	Cuestionario		
				Alcance del objetivo	31,32			
			Clima laboral	Equipamiento	33,34	Cuestionario		
				Satisfacción de trabajo	35,36		(5) Totalmente de acuerdo	
				Habilidades	37,38		(4) de acuerdo	Bajo 12-28
	tener una repercusión acerca de los diferentes aspectos de vida laboral (Velásquez Durán, 2017).		Capacidades de los trabajadores	Trabajo bajo presión	39,40	Cuestionario	(3) no de acuerdo, ni en desacuerdo (2) en desacuerdo (1) Totalmente	Regular 29-45 Alto 46-60

### 3.3. Tipo de Investigación

El tipo de investigación planteada en el estudio fue de carácter básico, debido a la aglomeración de información previamente conocida, con el propósito de profundizar con mayores detalles y fundamentar una posición establecida (Pereyra, 2020).

El nivel de investigación correspondió a características descriptivas, debido a que se centra en la obtención de detalles numéricos representativos que se analizan sistemáticamente a base de herramientas exploratorias y cuantitativas (Pereyra, 2020).

Del mismo modo, la investigación correspondió al nivel explicativo, debido a que se pretende identificar los factores causantes de múltiples reacciones y efectos que aglomeran la problemática en vínculo con el propósito del estudio, asimismo se fundamenta el motivo de los hechos, la modalidad en que se origina y la posible relación que existe en las variables (Rodríguez, 2020).

El método de investigación resultó ser de carácter correlacional, dado a que se basa en la evidencia sistemática del vínculo entre dos o más variables designadas, con

ello también se visualiza el grado de correlación (positiva o negativa) y su nivel de significancia (Rodríguez, 2020).

### **3.4. Diseño de Investigación**

El diseño de investigación fue no experimental. Este permite evidenciar las conductas innatas de las variables designadas en su ambiente propio, de tal modo que la manipulación o transformación en los elementos quedan imposibilitados (Pereyra, 2020).

### **3.5. Población y Muestra**

#### **3.5.1. Población**

La población es un grupo de elementos, la cual contienen determinadas características para el estudio en investigación, por lo tanto, pueda representar la realidad, de esta manera, logrando afianzar las conclusiones que se llegarán en el presente trabajo (Ventura, 2017).

La investigación optó con la participación de 20 trabajadores pertenecientes a la empresa Finantia Capital SAC.

#### **3.5.2. Muestra**

La muestra, es la que nos permite realizar inferencias de esta manera permite ampliar los resultados que son observados en la población, por lo tanto, será representativa al seleccionar a los participantes del estudio (Otzen y Manterola, 2017).

Por consiguiente, la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores pertenecientes a la empresa mencionada anteriormente.

### 3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

#### 3.6.1. Técnicas

En la investigación se empleó como técnica, la encuesta en la cual, permite recolectar información de manera precisa y diversificada, de esta forma contribuye de manera positiva al incremento de la información relevante y necesaria para el estudio en investigación, por consiguiente, se puede comprobar diversas hipótesis e identificar los conflictos (Stockemer, 2018).

#### 3.6.2. Instrumentos

El instrumento que se empleó en la investigación fue el cuestionario, la cual es la herramienta que facilita de manera versátil y sencilla para la obtención de nuevos detalles y profundización del tema en investigación, por lo tanto, es la conjunción de items o preguntas las cuales con esto permiten consolidar los propósitos propios del estudio (Bairagi y Munot, 2019).

#### *Análisis de fiabilidad del instrumento*

Tabla 3: Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,714	40

Luego de aplicar el análisis de fiabilidad al instrumento planteado en esta investigación tenemos como resultado 0,714 cómo se puede apreciar en la Tabla 2, y este valor es considerado muy alto por lo que podemos afirmar que el instrumento aplicado que cuenta con 40 preguntas es fiable.

#### **Validez del instrumento**

El instrumento aplicado en la presente investigación fue validado mediante juicio de expertos

Tabla 4: Validación del instrumento mediante expertos

<b>Experto</b>	<b>Apellidos y nombres</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Resultado</b>
Experto 01	Lujan Cabrera Micaela	Doctora	Aceptable
Experto 02	Vento Rojas Juan Francisco	Doctor	Aceptable
Experto 03	Salazar Llerena Silvia Liliana	Doctora	Aceptable

## Capítulo IV: Resultados

### 4.1. Análisis de los Resultados

#### 4.1.1. Distribución de frecuencias

Tabla 5: Variable independiente - Teletrabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	7	35,0	35,0	100,0
	Alto	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

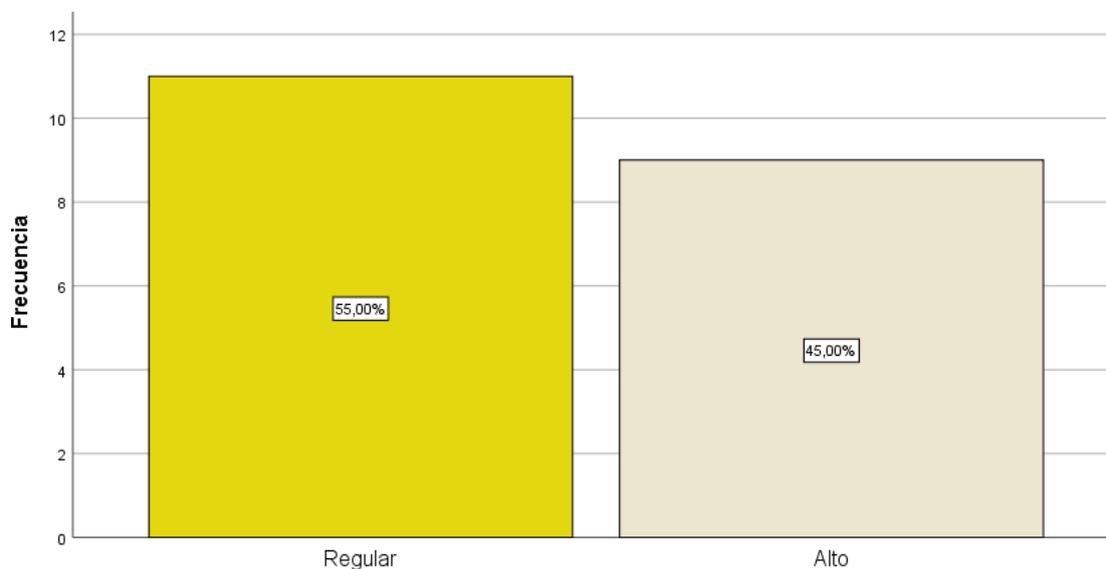


Figura 1: Gráfico de barras de la variable “Teletrabajo”

En la tabla 5 y figura 1, se evidenció que el 65 % de los colaboradores manifestaron como alto el teletrabajo. Por otro lado, el 35 % restante lo catalogó como regular.

Tabla 6: Dimensión - Modalidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	11	55,0	55,0	55,0
	Alto	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

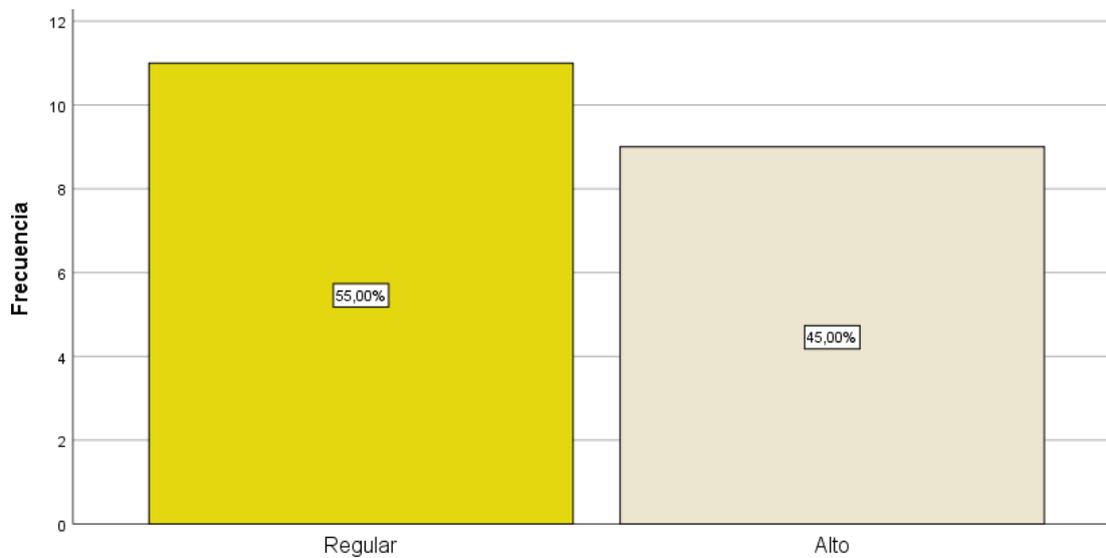


Figura 2: Gráfico de barras de la dimensión "Modalidades"

En la tabla 6 y figura 2, se evidenció que el 55 % de los colaboradores manifestaron como alto las modalidades. Por otro lado, el 45 % restante lo catalogó como regular.

Tabla 7: Dimensión - Obligaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	10,0	10,0	10,0
	Regular	10	50,0	50,0	60,0
	Alto	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

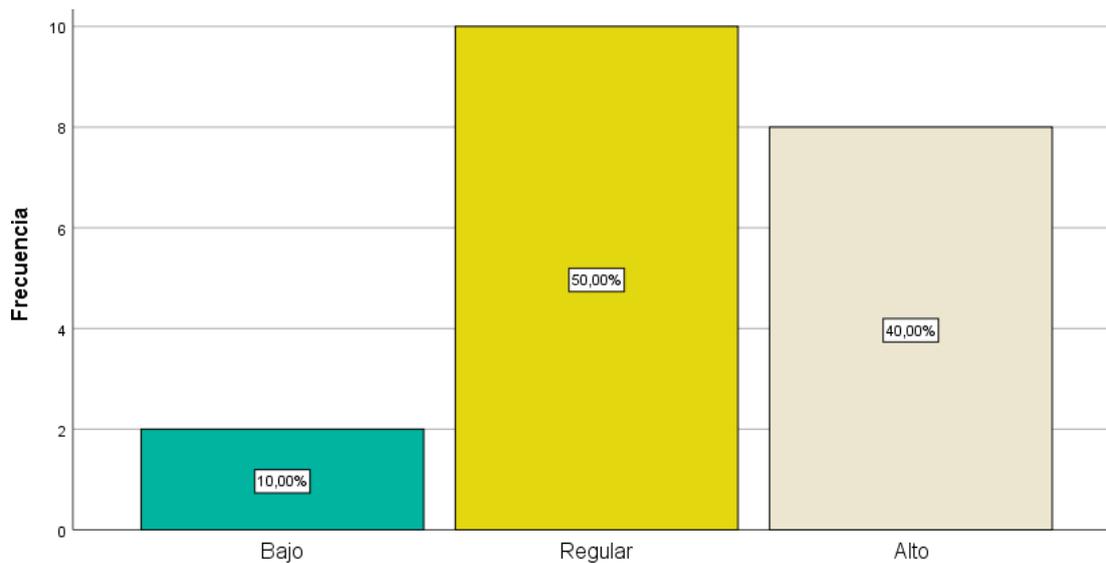


Figura 3: Grafico de barras de la dimensión "Obligaciones"

En la tabla 7 y figura 3, se evidenció que el 50 % de los colaboradores manifestaron como regular las obligaciones. Por otro lado, un 40 % lo catalogó como alto y el otro 10 % manifestó que se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 8: Dimensión - Ventajas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	11	55,0	55,0	55,0
	Alto	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



Figura 4: Grafico de barras de la dimensión “Ventajas”

En la tabla 8 y figura 4, se evidenció que el 55 % de los colaboradores manifestaron como regular las ventajas. Por otro lado, un 45 % lo catalogó como bajo.

Tabla 9: Dimensión - Desventajas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	7	35,0	35,0	100,0
	Alto	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

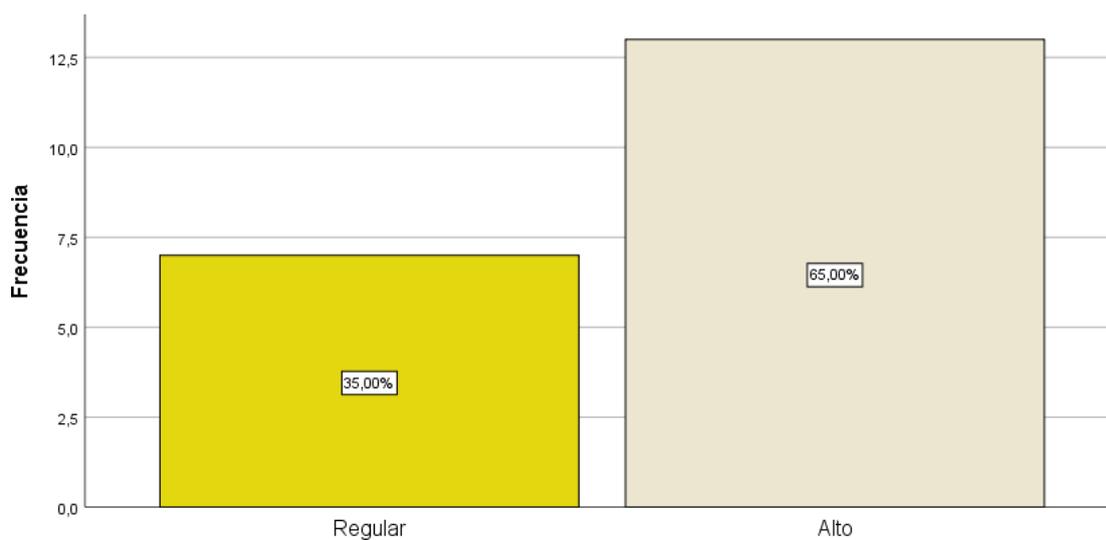


Figura 5: Grafico de barras de la dimensión “Desventajas”

En la tabla 9 y figura 4, se evidenció que el 65 % de los colaboradores manifestaron como alto las desventajas. Por otro lado, un 35% lo catalogó como regular.

Tabla 10: Variable dependiente - Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	7	35,0	35,0	100,0
	Alto	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

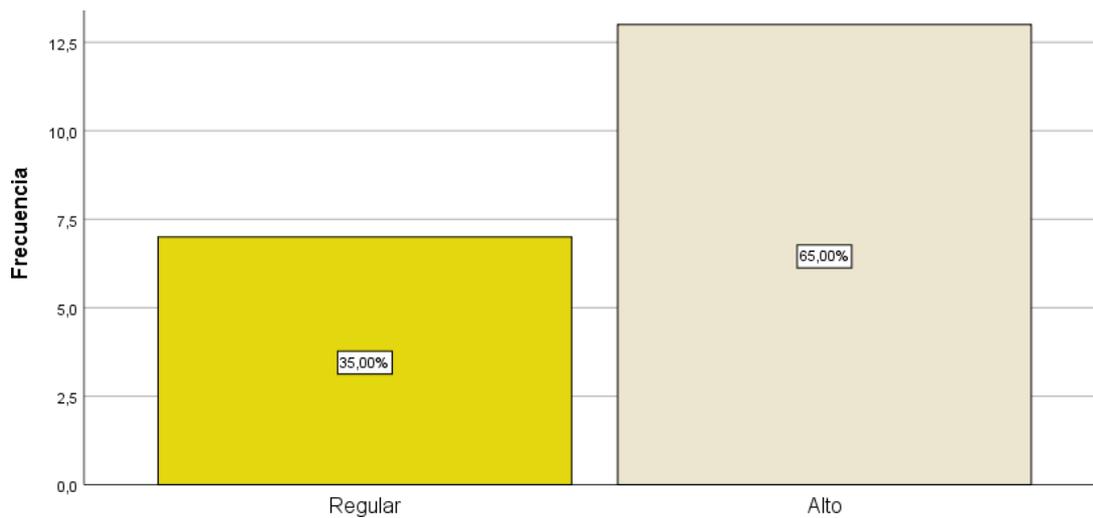


Figura 6: Gráfico de barras de la variable “Desempeño laboral”

En la tabla 10 y figura 6, se evidenció que el 65 % de los colaboradores manifestaron como alto el desempeño laboral. Por otro lado, un 35 % lo catalogó como regular.

Tabla 11: Dimensión - Nivel de eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Regular	15	75,0	75,0	80,0
	Alto	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

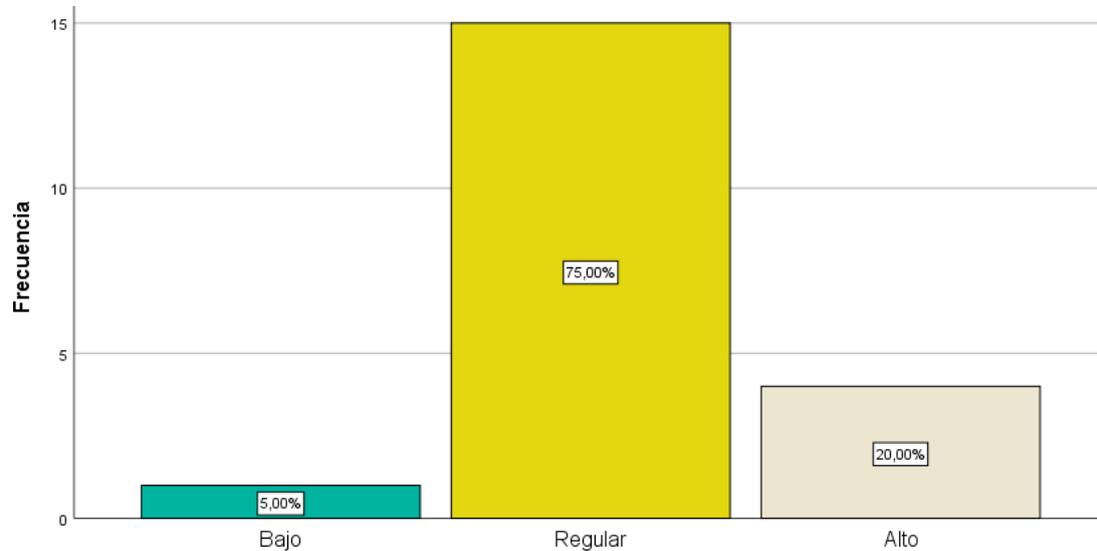


Figura 7: Gráfico de barras de la dimensión “Nivel de eficiencia”

En la tabla 11 y figura 7 se evidenció que el 75 % de los colaboradores manifestaron como regular el nivel de eficiencia. Por otro lado, un 20 % lo catalogó como alto.

Tabla 12: Dimensión - Clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	9	45,0	45,0	37,5
	Alto	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

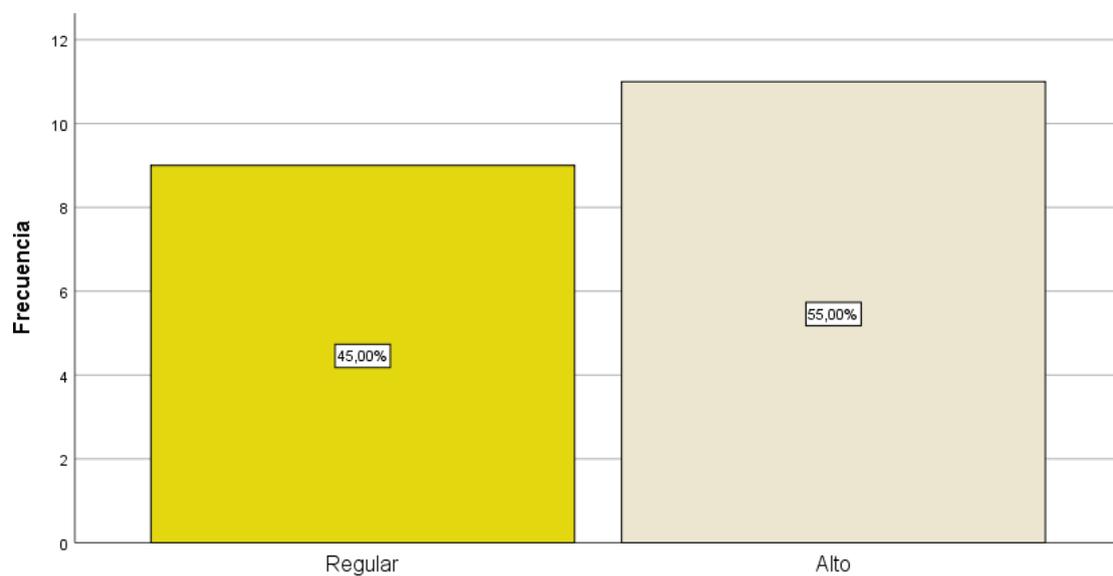


Figura 8: Gráfico de barras de la dimensión "Clima laboral"

En la tabla 12 y figura 8 se evidenció que el 55 % de los colaboradores manifestaron como alto el clima laboral. Por otro lado, un 45 % lo catalogó como regular.

Tabla 13: Dimensión - Capacidades de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	15,0	15,0	15,0
	Alto	17	85,0	85,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

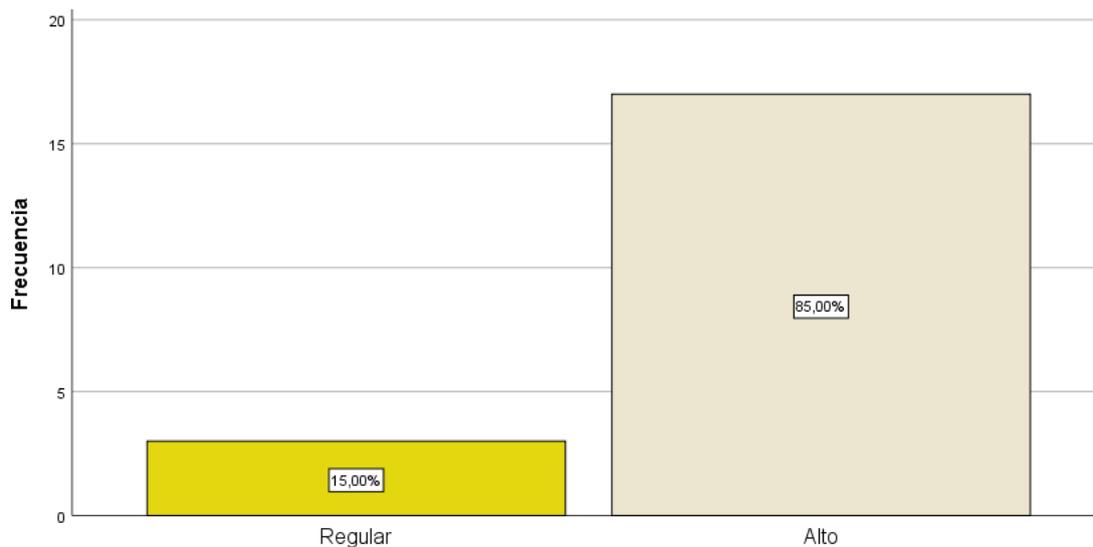


Figura 9: Gráfico de barras de la dimensión “Capacidades de los trabajadores”

En la tabla 13 y figura 9 se evidenció que el 85 % de los colaboradores manifestaron como alto las capacidades de los trabajadores. Por otro lado, un 15 % lo catalogó como regular.

## 4.1.2. Correlaciones

### 4.1.2.1. Prueba de hipótesis general.

Tabla 14: Correlación entre las variables teletrabajo y desempeño laboral

		Teletrabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Teletrabajo		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	20
	Desempeño laboral		
		Coefficiente de correlación	,829**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

H<sub>1</sub>: Hipótesis planteada por el investigador.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula

- H<sub>1</sub>: El teletrabajo influye en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.
- H<sub>0</sub>: El teletrabajo no influye en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.

La aplicación de la correlación de Spearman brindó como resultado  $r=0.829$ , cuyo valor representa un grado alto y positivo, por lo que se corrobora la hipótesis planteada en el presente estudio, la cual evidencia que el teletrabajo influye positivamente en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021. Asimismo, la significancia se verifica debido a que  $p < 0.05$ .

#### 4.1.2.2. Prueba de hipótesis específicas.

Tabla 15: Correlación entre las variables teletrabajo y nivel de eficiencia

		Teletrabajo	Nivel de eficiencia
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,803**
	Teletrabajo		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	20	20
	Nivel de eficiencia		
	Coeficiente de correlación	,803**	
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

H<sub>1</sub>: Hipótesis planteada por el investigador.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula

- H<sub>1</sub>: El teletrabajo influye en el nivel de eficiencia en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.
- H<sub>0</sub>: El teletrabajo no influye en el nivel de eficiencia en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.

La aplicación de la correlación de Spearman brindó como resultado  $r=0.803$ , cuyo valor representa un grado alto y positivo, por lo que se corrobora la hipótesis planteada en el presente estudio, la cual evidencia que el teletrabajo influye positivamente en el nivel de eficiencia en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021. Asimismo, la significancia se verifica debido a que  $p < 0.05$ .

Tabla 16: Correlación entre las variables teletrabajo y clima laboral

		Teletrabajo	Clima laboral
Rho de Spearman		1,000	,815**
	Teletrabajo		
		Coeficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20
	Clima laboral		
	Coeficiente de correlación	,815**	
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	20	20

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

H<sub>1</sub>: Hipótesis planteada por el investigador.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula

- H<sub>1</sub>: El teletrabajo influye en el clima laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.
- H<sub>0</sub>: El teletrabajo no influye en el clima laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.

La aplicación de la correlación de Spearman brindó como resultado  $r=0.815$ , cuyo valor representa un grado alto y positivo, por lo que se corrobora la hipótesis planteada en el presente estudio, la cual evidencia que el teletrabajo influye positivamente en el clima laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021. Del mismo modo, la significancia se verifica debido a que  $p < 0.05$ .

Tabla 17: Correlación entre las variables teletrabajo y capacidades de los trabajadores

		Teletrabajo	Capacidades de los trabajadores
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,796**
	Teletrabajo		
		Sig. (bilateral)	.
		N	20
	Capacidades de los trabajadores		
		Coefficiente de correlación	,796**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

H<sub>1</sub>: Hipótesis planteada por el investigador.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula

- H<sub>1</sub>: El teletrabajo influye en las capacidades de los trabajadores en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.
- H<sub>0</sub>: El teletrabajo no influye en las capacidades de los trabajadores en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.

La aplicación de la correlación de Spearman brindó como resultado  $r=0.796$ , cuyo valor representa un grado alto y positivo, por lo que se corrobora la hipótesis planteada en el presente estudio, la cual evidencia que el teletrabajo influye positivamente en las capacidades de los trabajadores en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021. Del mismo modo, la significancia se verifica debido a que  $p < 0.05$ .

## 4.2. Discusión

La autora Chávez (2020) en su investigación sobre el teletrabajo en los trabajadores del área gerencial de una institución pública, en una de sus conclusiones determinó que el nivel de productividad incrementó en un 77 % debido a la implementación del teletrabajo, los cuales generan una concentración enfocada en las funciones designadas y evita la desconcentración por situaciones comunes que se evidencia en el trabajo presencial (conversación con compañeros, percepción de ruidos, presencia de los usuarios y entre otros). De tal modo, que en la presente investigación se evidenció que el 65 % de los encuestados manifestaron como alto la presencia del teletrabajo y el desempeño laboral. Por lo que se evidencia una productividad constante y realización adecuada en las responsabilidades establecidas.

Por otro lado, los autores Gonzales et al. (2020) en una de sus conclusiones determina que el teletrabajo consta de un clima laboral impuesto por los trabajadores que incorporen conductas flexibles que se acoplen a la modalidad de trabajo. Por ello, es necesario visualizar un correcto desempeño, coordinación en los horarios laborales, aglomeración de las habilidades compuestas por los individuos que forman parte de la institución y competencias profesionales. Aquel grupo de elementos y/o características son requeridas para preservar un clima laboral eficiente y beneficioso. Acorde a ello, la presente investigación evidenció que el 55 % de los colaboradores manifestaron como alto el clima laboral, reflejando un modelo óptimo y funcional.

Del mismo modo, el clima laboral se plasma en la convivencia y confianza que otorga la empresa a los trabajadores, generando una conexión responsable, afable y respetuosa.

Además, la autora Chávez (2020) determina en una de sus conclusiones que la carga laboral resulta ser un factor que influye en la productividad de los trabajadores.

Sin embargo, las características de incidencia pueden ser inciertas, debido a que dependen de la planificación y organización del teletrabajo. En sus resultados se evidenció que existe una mayor carga de funciones reflejado en un 73 % y que el 65 % indico conocer con días previos las obligaciones, de tal manera que no se acumule y retrase las funciones. Asimismo, el nivel de eficiencia es el adecuado, siempre que se ejerza un modelo y diseño de teletrabajo organizado con anticipación. En la investigación se visualizó que el teletrabajo influye positivamente en el nivel de eficiencia de los trabajadores. Cuyo resultado se valida en  $r=0,803$ . Valor considerado alto.

Finalmente, los autores Gonzales et al. (2020) en sus conclusiones determinaron que existen cualidades principales, competencias fundamentales y habilidades solicitadas para ejercer la modalidad de teletrabajo. Por ello, la capacidad de los trabajadores debe ser excepcional. Implementados medios de motivación, disciplina y obligaciones. En la investigación se obtuvo que el 85 % de los colaboradores manifestaron como alto las capacidades de los trabajadores y que el teletrabajo influye positivamente en las capacidades de los trabajadores. Por medio de un proceso estadístico se evidenció que  $r=0,796$ .

## Conclusiones

**Primera.** – Se logró corroborar científicamente que el teletrabajo influye positivamente en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC. Por medio del proceso estadístico de la correlación de Spearman se verificó el valor de  $r=0.829$ . Cuya cifra refleja una incidencia alta y positiva para la validación del propósito de investigación. Asimismo, se visualizó que el 65 % de los encuestados catalogaron como alto la presencia del teletrabajo y el desempeño laboral dentro de la institución.

**Segunda.** – Se verificó la influencia positiva del teletrabajo en el nivel de eficiencia en la empresa Finantia Capital. Por intermedio de un proceso estadístico inferencial, se observó que  $r=0.803$ . Cuyo valor es representativamente alto. Del mismo modo, mediante resultados descriptivos se evidenció que el 75 % de los colaboradores manifestaron como regular el nivel de eficiencia dentro de la compañía.

**Tercera.** – Mediante la estadística inferencial se comprobó que el teletrabajo influye positivamente en el clima laboral en la empresa Finantia Capital, cuyo resultado obtenido reflejó  $r=0.816$ . Un valor considerado alto y positivo. Asimismo, el 55 % de los colaboradores manifestaron como alto el clima laboral.

**Cuarta.** – Finalmente, se corroboró que el teletrabajo influye positivamente en las capacidades de los trabajadores de la empresa Finantia Capital. A través de la correlación de Spearman, se identificó  $r=0.796$ , valor considerado alto y positivo. Además, el 85 % de los colaboradores manifestaron como alto las capacidades de los trabajadores.

## Recomendaciones

**Primera.** – Se recomienda que la implementación del teletrabajo conste de una planificación previa y una proyección en los diversos aspectos que compone la empresa, con la finalidad de visualizar el comportamiento del área financiera, administrativa, operacional y entre otras. De modo que el inicio del teletrabajo conste de la participación de ciertos colaboradores, a medida que se evidencia la existencia de una rentabilidad se proceda a expandir la modalidad en toda la institución.

**Segunda.** – El nivel de eficiencia de los trabajadores esta acompañado de una serie de protocolos y normativas que impone la institución para evidenciar el aumento de productividad y la responsabilidad de cada laborador con sus funciones. De tal modo que la implementación del teletrabajo debe estar vinculado con canales de comunicación efectivos.

**Tercera.** – El clima laboral es fundamental en el desarrollo institucional de una compañía y en la convivencia de los trabajados. Sin embargo, cuando se implementa el teletrabajo las mejores opciones de interacción laboral y profesional se deben desarrollar en compañía de herramientas digitales, como videoconferencias o comunicación por correo.

**Cuarta.** – Las capacidades de los trabajadores se ven beneficiados cuando se desarrolla las funciones en compañía de herramientas digitales y recursos que mejoren los resultados finales de las funciones, por lo que es necesario que la institución brinde instrumentos adecuados.

## Referencias

- Aguilar Ramírez, C. M. (2017). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TELECYL, distrito de Miraflores, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12201/Aguilar\\_RC M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12201/Aguilar_RC_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Aguilar, X., Piqueras, C., Lloret, P., González, Ó., Álvarez, M., Navarro, N., Raventós, E., Rodríguez, C., Sánchez, D., Martínez, P. y Amat, O. (2020). *Teletrabajo: Vivir y trabajar mejor*. Profit Editorial.  
[https://books.google.com.pe/books?id=5gneDwAAQBAJ&dq=falta+de+concentraci%C3%B3n+teletrabajo&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=5gneDwAAQBAJ&dq=falta+de+concentraci%C3%B3n+teletrabajo&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Alles, M. (2020). *Gestionar sin estar: Desafíos En Tiempos De Home Office*. Ediciones Granica.  
[https://books.google.com.pe/books/about/Gestionar\\_sin\\_estar.html?id=KMf0DwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Gestionar_sin_estar.html?id=KMf0DwAAQBAJ&redir_esc=y)
- Astaíza, L., Barreto, J., Riveros, C. y Montenegro, M. (2017). *Teletrabajo: Aspectos sociojurídicos en el campo publicitario*. Universidad Central.  
[https://books.google.com.pe/books?id=Hlx-DwAAQBAJ&dq=obligaciones+del+empleador+teletrabajo&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=Hlx-DwAAQBAJ&dq=obligaciones+del+empleador+teletrabajo&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Bairagi, V. y Munot, M. (2019). *Research Methodology: A Practical and Scientific Approach*. CRC Press.  
[https://books.google.com.pe/books?id=wxAGDwAAQBAJ&dq=questionnaire+in+research+methodology&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=wxAGDwAAQBAJ&dq=questionnaire+in+research+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

- Barzaga, O., Velez, H., Nevarez, J. y Arroyo, M. (2019). Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas. *Dialnet*, 25(2), 120-130.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025997>
- Becerra Ramírez, C. (2016). Liderazgo del directivo para mejorar relaciones interpersonales en personal de Organizaciones educativas. *Revista Científica*, 1(1), 20-35.  
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563660226003/563660226003.pdf>
- Blount, Y. y Gloet, M. (2017). *Anywhere Working and the New Era of Telecommuting*. IGI Global.  
[https://books.google.com.pe/books?id=9OruDQAAQBAJ&dq=telework+flexibility&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=9OruDQAAQBAJ&dq=telework+flexibility&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial UNED.  
[https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&dq=satisfacci%C3%B3n+del+trabajo&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&dq=satisfacci%C3%B3n+del+trabajo&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Buitrago Botero, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1-2. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v11n1/2145-7719-cesd-11-01-1.pdf>
- Caicedo Fandiño, H. (2018). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *SIGNOS*, 11(2), 41-62.  
<https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/560460636002.pdf>
- Cañadas Sánchez, F. J. (2017). *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral* [Tesis doctoral, Universidad de Granada].  
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48771/2675244X.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

- Cañas Montañés, T. (2020). *Cómo implantar el teletrabajo con éxito*. Editorial Elearning, S.L.  
[https://books.google.com.pe/books?id=4mvoDwAAQBAJ&dq=horario+de+teletrabajo&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=4mvoDwAAQBAJ&dq=horario+de+teletrabajo&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Cañigueral, A. (2020). *El trabajo ya no es lo que era: Nuevas formas de trabajar, otras maneras de vivir*. Penguin Random House Grupo Editorial.  
[https://books.google.com.pe/books?id=iJvzDwAAQBAJ&dq=trabajo+remoto&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=iJvzDwAAQBAJ&dq=trabajo+remoto&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Carrasco Fernandez, F. (2020). Control de la actividad laboral a través de la información tecnológica. *Revista del Instituto de ciencias jurídicas de puebla*, 14(45),7-26. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v14n45/1870-2147-rius-14-45-7.pdf>
- Chávez Villacís, A. (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo de la gerencia regional de desarrollo social. Gobierno regional de Loreto. Iquitos 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de la Selva Peruana].  
<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch%C3%A1vez%20Villac%C3%ADs.pdf>
- Chirinos, Y., Meriño, V. y Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, (84), 43-61.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20657075003/20657075003.pdf>
- Cruz, M., Pozo, M., Aushay, H. y Arias, A. (2019). Las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) como forma investigativa interdisciplinaria con un enfoque intercultural para el proceso de formación estudiantil. *e-Ciencias de la*

*información*, 9(1).

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/eciencias/article/view/33052/36435>

Díaz, V. (2018). *Teletrabajo y neurotecnología: Una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0*. Ediciones Granica.

[https://books.google.com.pe/books/about/Teletrabajo\\_y\\_neurotecnolog%C3%A1Da.html?id=ENa5vQEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Teletrabajo_y_neurotecnolog%C3%A1Da.html?id=ENa5vQEACAAJ&redir_esc=y)

Espaderos Narciso, A. R. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía* [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar].

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>

Espinosa Luna, C. (2016). ¿Como se toman las decisiones organizacionales? Una revisión clásica. *Scielo*, 31(87), 43-78.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-01732016000100002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732016000100002)

Estévez, A. y Solando, M. (2021). ¿Tele Trabajo, Tele Emergencia, Tele Improvisación? Análisis Cualitativo A Partir De Experiencias De Informantes Clave En La Administración Pública Argentina. *Scielo*, (17).

[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2314-37382021000100064&lang=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382021000100064&lang=es)

Fernández Rodríguez, J. J. (2019). El encuentro entre seguridad y derechos humanos: actualidad y problemas. *Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad*, 14(1), 87-101.

<https://www.redalyc.org/journal/927/92762989006/92762989006.pdf>

- Fernández, E., Fernández, Y. y Crespo, M. (2020). Integración de las tecnologías de la información y la comunicación en la intervención neuropsicológica. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 31(3).  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3776/377665638015/index.html>
- Ferro Veiga, J. M. (2020). *Curso monográfico de Inteligencia Emocional Aplicada a la esfera personal y laboral*.  
[https://books.google.com.pe/books?id=hGnKDwAAQBAJ&dq=vestimenta+flexible+teletrabajo&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=hGnKDwAAQBAJ&dq=vestimenta+flexible+teletrabajo&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Flórez, J. Á. (2017). *Competencias profesionales: Herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales*. Narcea Ediciones.  
[https://books.google.com.pe/books?id=WeykDwAAQBAJ&dq=alcance+de+objetivo+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=WeykDwAAQBAJ&dq=alcance+de+objetivo+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Forero Baquero, A. (2017). El derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio en el nuevo código nacional de policía y convivencia colombiano. *Universidad Católica de Colombia*.  
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15376/1/El%20derecho%20fundamental%20a%20la%20inviolabilidad%20del%20domicilio%20en%20el%20nuevo%20C%C3%B3digo%20Nacional%20de%20Polic%C3%ADa%20y.pdf>
- Gonzales, R., López, M., Márquez, C. y Núñez, D. (2017). *Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima - Perú: Un estudio basado en los casos: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Enel Distribución Perú y Banco de Crédito del Perú (BCP)*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621866/NUNE\\_Z\\_GD.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621866/NUNE_Z_GD.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

González, L., Sosa, J. y Fierro, S. (2018). Muestreo virtual online basado en redes sociales para localización de teletrabajadores. *Revista de tecnología y sociedad*, (15), 21-38.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4990/499057354002/499057354002.pdf>

Gutiérrez Falcón, P. (2020). El teletrabajo como estrategia empresarial sostenible en una empresa de servicios de consultoría. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 390-403.

[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3077/Pablo%20Cesar%20Gutierrez%20Falcon\\_Articulo\\_Revista%20Iberica%20de%20Sistemas%20e%20Tecnologias%20de%20Informacao\\_es\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3077/Pablo%20Cesar%20Gutierrez%20Falcon_Articulo_Revista%20Iberica%20de%20Sistemas%20e%20Tecnologias%20de%20Informacao_es_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Guzmán, A. y Abreo, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Fórum Empresarial*, 22(2), 5-30.

<https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>

Hernández, H., Monterrosa, F. y Muñoz, D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ambito colombiano. *Dialnet*, (28), 35-42.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6065428>

Hernández, J. L. y Morales, J. R. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(2), 107-147.

[http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Leyva Del Toro, C., De Miguel Guzmán, M., y Pérez Campdesuñer, R. (2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *Ingeniería Industrial*, 37(2), 164-177. <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360446197006.pdf>
- López Olalla, A. (2016). *Plan de recursos humanos*. ESIC Editorial. [https://books.google.com.pe/books?id=34IaDAAAQBAJ&dq=equipamiento+en+clima+laboral&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=34IaDAAAQBAJ&dq=equipamiento+en+clima+laboral&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Martín, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico*. Ministerio de Educación. [https://books.google.com.pe/books?id=tvVKDwAAQBAJ&dq=sensaci%C3%B3n+aislamiento+teletrabajo&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=tvVKDwAAQBAJ&dq=sensaci%C3%B3n+aislamiento+teletrabajo&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Martínez, J., Reyes, D. y Carrillo, L. (2019). Implementación de un método de medición de la sostenibilidad empresarial: EAN Sustainability Index. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(9), 49-64. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5713/571360752003/index.html>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K. y Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Medina Cevalco, S. E. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina\\_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Moreno, S. y Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, (9), 13-33. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
- Navarro, G., Rubio, V., Lavado, S., Minnicelli, A. y Acuña, J. (2017). Razones y propositos para incorporar la responsabilidad social en la formación de personas y en organizaciones de latinoamerica. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 11(2), 51-72. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rlei/v11n2/art05.pdf>
- Nollenberger, N. y Perazzo, I. (2019). Efectos de la provisión pública de educación preescolar sobre la asistencia y la participación laboral femenina. *El Trimestre Económico*, 86(341), 65-94.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/313/31362746003/index.html>
- OECD. (2017). *Desarrollando las habilidades correctas: Evaluar y anticiparse a los cambios en las necesidades*. OECD Publishing.  
[https://books.google.com.pe/books?id=X3ApDwAAQBAJ&dq=habilidades+de+trabajadores&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=X3ApDwAAQBAJ&dq=habilidades+de+trabajadores&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Oré Sosa, E. (2019). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. *Derecho PUCP*, (81), 197-225.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5336/533657309007/533657309007.pdf>
- Orlando Ardila, C. (2015). *Análisis del impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá* [Tesis de maestría, Universidad Militar de Nueva Granada].

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=en&nrm=iso&tlng=en)

Parra, A., Vargas, L. y Woolcott, O. (2019). La responsabilidad social del empleador (RSE) en Colombia frente a la discapacidad. *Opinión Jurídica*, 18(37), 135-155.  
<https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/2994>

Pastor Guillén, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018\\_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf)

Patlán Pérez, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. Editorial El Manual Moderno.  
[https://books.google.com.pe/books?id=MgB8DQAAQBAJ&dq=tiempo+de+ejecuci%C3%B3n+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=MgB8DQAAQBAJ&dq=tiempo+de+ejecuci%C3%B3n+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Peña Ochoa, M. y Durán Palacio, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Artículo de investigación. Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222.  
<https://www.redalyc.org/journal/4978/497857392012/497857392012.pdf>

Poquet Catala, R. (2017). La protección del derecho a la intimidad del trabajador. *Lex Social: Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, 8(1).  
[https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/2918/2301](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2918/2301)

Ramos, J. (2020). *Teletrabajo. Hábitos saludables y productivos*. XinXii.

[https://books.google.com.pe/books?id=pHaDwAAQBAJ&dq=comodidad+en+el+teletrabajo&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=pHaDwAAQBAJ&dq=comodidad+en+el+teletrabajo&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Ríos, M., López, A. y López C. (2015). Ética y calidad laboral: impacto en el desempeño empresarial un estudio empírico. *HOLOS*, 3, 308-320.

<https://www.redalyc.org/pdf/4815/481547178026.pdf>

Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H. y Margelis, Y. (2016). Clima organizacional en el contexto educativo. *Revista Cientific*, 1(2), 316-339.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5636/563660227019/563660227019.pdf>

Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101.

<https://www.redalyc.org/journal/206/20663246005/20663246005.pdf>

Roncal Vattuone, X. (2021). Teletrabajo y capitalismo de vigilancia. *Telos*, 23(1).

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/993/99365404014/99365404014.pdf>

Rodríguez Sánchez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik.

<https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&pg=PA26&dq=investigaci%C3%B3n+correlacional+metodologia&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj3lPzOiuT1AhWEH7kGHekPBqwQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q=investigaci%C3%B3n%20correlacional%20metodologia&f=false>

Esquenazi, A. y Rosales, S. (2017). Determinantes de la participación laboral en Cuba.

*Economía y Desarrollo*, 158(2), 169-188.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425554493012>

Sicilia, M. (2017). *Manual para hablar mejor*. Algarabía.

[https://books.google.com.pe/books?id=M4DQDwAAQBAJ&dq=trabajo+bajo+presi%C3%B3n&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=M4DQDwAAQBAJ&dq=trabajo+bajo+presi%C3%B3n&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Sprunt, E. (2016). *A Guide for Dual-Career Couples: Rewriting the Rules: Rewriting the Rules*. ABC-CLIO.

<https://books.google.com.pe/books?id=j3H0CwAAQBAJ&pg=PA138&dq=reduce+telework+company+costs&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjCmtXd14PwAhVBiqwKHWknAPUQ6AEwAXoECAEQAg#v=onepage&q=reduce%20telework%20company%20costs&f=false>

Sum Mazariegos, M. I. (2015). *Motivación y desempeño laboral* [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar].

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Stockemer, D. (2018). *Quantitative Methods for the Social Sciences: A Practical Introduction with Examples in SPSS and Stata*. Springer.

[https://books.google.com.pe/books?id=YPh6DwAAQBAJ&dq=survey+in+research+methodology&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=YPh6DwAAQBAJ&dq=survey+in+research+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Torres Pacheco, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las

instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno - 2014 - Perú. *Scielo*,

6(2). <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf>

Uribe, M., Vargas, Ó. y Merchán, L. (2018). La responsabilidad social empresarial y la

sostenibilidad, criterios habilitantes en la gerencia de proyectos. *Dialnet*, 14(1),

52-63. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6742085>

- Vázquez, E. y Romero, J. (2020). La gestión del conocimiento en el proceso de transformación digital en tiempos de Covid-19 en una oficina de servicios de una institución de educación superior. *Dialnet*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7596879>
- Velásquez, C. y Vera, M. (2018). Teletrabajo: Una revisión teorica sobre sus ventajas y desventajas. *Investigatio*.  
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/IRR/article/view/194/123>
- Velásquez Durán, A. (2017). eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral. *Education in the Knowledge Society*, 18(4), 53-73.  
<https://www.redalyc.org/pdf/5355/535554768004.pdf>
- Ventura León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(3).  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>
- Villalba Fiallos, A. (2018). Reflexiones juridicas sobre la protección de datos y el derecho a la intimidad en la autodeterminación informativa. *Foro, Revista de Derecho*, 1(27), 23-42.  
<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/499/486>
- Zambrano Villalba, C. (2017). Violencia intrafamiliar y relaciones interpersonales en los escolares. *Revista Ciencia Unemi*, 10(22), 111-117.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5826/582661263012/index.html>
- Zans Castellón, A. J. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN- Managua en el período 2016* [Tesis de

maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua].

<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zapata, G., Sigala, L. y Mirabal, A. (2016). Toma de decisiones y estilo de liderazgo: estudio en medianas empresas. *Compendium*, 19(36), 35-59.

<https://www.redalyc.org/pdf/880/88046587003.pdf>

Zenteno, Á. y Durán, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Revista de Ciencias Administrativas y*

*Sociales*, 26(59), 119-135. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81843213010.pdf>

### Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cómo el teletrabajo influye en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021?	Determinar la influencia del teletrabajo en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.	H1: El teletrabajo influye en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b>  TELETRABAJO	MODALIDADES	-Trabajo remoto convencional (Office, Home office, Site office). -Trabajo remoto <i>Coworking</i> .
		H0: El teletrabajo no influye en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.		OBLIGACIONES	-Obligaciones del empleador. -Obligaciones del trabajador.
				VENTAJAS	-Se trabaja en dónde se sienta más cómodo. - Los empleados ganan más tiempo para sí mismos - Las empresas logran disminuir costos - Vestimenta flexible. - Aprendizaje de nuevas habilidades.
				DESVENTAJAS	- Falta de concentración. - No saber separar la vida profesional de la vida personal. - Sensación de aislamiento. - Reducida interacción social. -Probables problemas de comunicación (zonas horarias o por potencia de la señal o del equipo).
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
¿Cómo el teletrabajo influye en el nivel de eficiencia en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021?	Determinar la influencia del teletrabajo en el nivel de eficiencia en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.	H1: El teletrabajo influye en el nivel de eficiencia en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.	<b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b>  DESEMPEÑO LABORAL	NIVEL DE EFICIENCIA	- Tiempo de ejecución
		H0: El teletrabajo no influye en el nivel de eficiencia en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.			- Alcance del objetivo.

¿Cómo el teletrabajo influye en el clima laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021?	Determinar la influencia del teletrabajo en el clima laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.	<p>H1: El teletrabajo influye en el clima laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.</p> <p>H0: El teletrabajo no influye en el clima laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.</p>		CLIMA LABORAL	- Equipamiento.
					- Satisfacción de trabajo.
¿Cómo el teletrabajo influye en las capacidades de los trabajadores en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021?	Determinar la influencia del teletrabajo en las capacidades de los trabajadores en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.	<p>H1: El teletrabajo influye en las capacidades de los trabajadores en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.</p> <p>H0: El teletrabajo no influye en las capacidades de los trabajadores en el área administrativa de la empresa Finantia Capital SAC en Lima en el año 2021.</p>		CAPACIDADES DE LOS TRABAJADORES	- Habilidades.
					- Trabajo bajo presión.

## Anexo N° 02: Matriz de operacionalización

Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Instrumento	Escala	Niveles de rango
<b>Teletrabajo</b>	El teletrabajo es definido como trabajo a distancia y es realizado a través de los medios de comunicación como correo electrónico, zoom, entre otros. Por lo tanto, se implementó esta modalidad debido a la situación que todos nos encontramos que es la pandemia, esta modalidad permite una comunicación segura entre el	La variable teletrabajo tiene cuatro (4) dimensiones: “Modalidades, obligaciones, ventajas y desventajas”, cada uno con sus respectivos indicadores, los cuales serán medido a través de un cuestionario.	Modalidades	Trabajo remoto convencional (Office, Home office, Site office)	1,2	Cuestionario	(5) Totalmente de acuerdo (4) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo (2) en desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo	Bajo 26-65 Regular 66-102 Alto 103-140
				Trabajo remoto <i>Coworking</i>	3,4			
			Obligaciones	Obligaciones del empleador	5,6	Cuestionario		
				Obligaciones del trabajador	7,8			
			Ventajas	Se trabaja en dónde se sienta más cómodo	9,10	Cuestionario		
				Los empleados ganan más tiempo para sí mismos	11,12			
				Las empresas logran disminuir costos	13,14			
				Vestimenta flexible	15,16			
				Aprendizaje de nuevas habilidades	17,18			

	empleador y sus trabajadores (Estévez y Solando, 2021).		Desventajas	Falta de concentración	19,20	Cuestionario		
				No saber separar la vida profesional de la vida personal	21,22			
				Sensación de aislamiento	23,24			
				Reducida interacción social	25,26			
				Probables problemas de comunicación (zonas horarias o por potencia de la señal o del equipo)	27,28			

Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Instrumento	Escala	Niveles de rango
<b>Desempeño laboral</b>	El desempeño laboral viene hacer un conjunto de acciones por lo cual, son los que se desarrollan por parte del trabajador, dentro de una organización, le permite al trabajador tener una repercusión acerca de los diferentes aspectos de vida laboral (Velásquez Durán, 2017).	La variable desempeño laboral tiene tres (3) dimensiones: “Nivel de eficiencia, clima laboral y capacidades de los trabajadores”, cada uno con sus respectivos indicadores, los cuales serán medido a través de un cuestionario.	Nivel de eficiencia	Tiempo de ejecución	29,30	Cuestionario	(5) Totalmente de acuerdo (4) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo (2) en desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo	Bajo 12-28 Regular 29-45 Alto 46-60
				Alcance del objetivo	31,32			
			Clima laboral	Equipamiento	33,34	Cuestionario		
				Satisfacción de trabajo	35,36			
			Capacidades de los trabajadores	Habilidades	37,38	Cuestionario		
				Trabajo bajo presión	39,40			

### Anexo N° 03: Autorización de la empresa

Jerónimo Américo Ramos Tupiño  
Gerente General  
Finantia Capital S.A.C.  
Jr. Cesar Moro Mza.13 Lt.9 Dpto. 101  
Tel. (01) 2780368

Asunto: Carta de consentimientos de uso de datos e información de la empresa.

Yo JERÓNIMO AMÉRICO RAMOS TUPIÑO, identificado con (DNI/CE/Pasaporte) N° 09594294, en mi calidad de Gerente General de la empresa Finantia Capital S.A.C. con R.U.C N° 20605276238, ubicada en la ciudad de Lima, **OTORGO LA AUTORIZACIÓN**, a la señorita BIANCA MARIELY ROJAS VILCHEZ identificado con (DNI/CE/Pasaporte) N° 73250881, estudiante de 9no ciclo de la carrera de Administración de empresas, en la Universidad Peruana de Las Américas, para que utilice la siguiente información de la empresa:

- Nombre de la empresa
- Logo de la empresa
- Datos e información encontrada mediante encuestas, que aplicará la interesada del estudio.

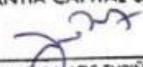
con la finalidad de que pueda desarrollar su proyecto de tesis y de esta manera optar al grado de bachiller.

Todos los datos que fueron vertidos a través del estudio tendrán mi consentimiento para ser usados únicamente por la estudiante a partir de la fecha de la presente carta.

En caso de incumplir lo estipulado y/o compartir esta información con terceros que no estén acreditados por la empresa para el conocimiento de dichos datos, me haré acreedor a las sanciones administrativas, civiles o legales que Finantia Capital S.A.C. considere pertinente a fin de resarcir el daño generado a esta organización.

Sin más por el momento, agradezco la atención prestada la presente carta, quedando a sus órdenes para cualquier duda, aclaración o comentario que pudiera surgir en la información aquí presentada.

05 de Abril del 2021

**F FINANTIA CAPITAL S.A.C.**  
  
\_\_\_\_\_  
JERÓNIMO RAMOS TUPIÑO  
Gerente General  
Firma y sello del representante de la empresa

Fecha:  
DNI:

La alumna declara que los datos emitidos en esta carta y en su proyecto de tesis son auténticos, y que el Representante que brindó la información estaba facultado para ello. En caso de comprobarse la falsedad de datos, la alumna será sometida a un procedimiento disciplinario; y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

\_\_\_\_\_  
Firma Bachiller  
Fecha:

## Anexo N° 04: Instrumento de Investigación

### CUESTIONARIO

**Título:** “El teletrabajo y su influencia en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Finantia Capital S.A.C. Lima: 2021”

La presente es una encuesta que tiene por finalidad determinar la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral, de modo que se agradece su colaboración y tiempo brindado para responder cada una de las siguientes preguntas del cuestionario.

#### Indicaciones:

La presente encuesta es de carácter confidencial, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

Totalmente de acuerdo 5	De acuerdo 4	No de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 2	Totalmente en desacuerdo 1
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. La aplicación de las TICs ha sido muy favorable en el trabajo remoto.					
2. Las TICs son muy importantes a la hora de realizar las actividades laborales.					
3. El trabajo remoto Coworking ha beneficiado en la productividad de la empresa.					
4. Los trabajadores de la empresa Finantia, realizan el trabajo remoto Coworking.					
5. El empleador realiza seguimiento en las actividades de sus trabajadores					
6. El empleador tiene comunicación frecuente con sus trabajadores					
7. Una de las obligaciones del trabajador es realizar las funciones que se le designa su superior.					
8. El trabajador realiza sus funciones con ética y profesionalismo.					
9. La comodidad en el teletrabajo refleja la productividad de los trabajadores.					
10. La comodidad en el ambiente que se encuentra el trabajador genera concentración y tranquilidad para la realización del teletrabajo.					

11. La ventaja al realizar el teletrabajo en otro lugar fuera de la empresa es el ahorro en el tiempo para realizar las actividades.					
12. El trabajador tiene la accesibilidad de establecer un horario adecuado para su trabajo.					
13. Al emplear la modalidad del teletrabajo, trajo disminución en costos a la empresa, por ejemplo, los servicios de luz, agua, internet, etc.					
14. La ventaja al realizar el teletrabajo permite ahorrar tiempo, en las actividades laborales que físicamente.					
15. Esta modalidad de teletrabajo permite que el trabajador sienta comodidad en su ambiente al realizar sus funciones.					
16. La importancia de la vestimenta flexible hace que el trabajador pueda realizar sus actividades diarias con comodidad.					
17. Esta modalidad del teletrabajo trajo buenas oportunidades para poder desarrollar nuevas habilidades laborales.					
18. El aprendizaje de los trabajadores en las actividades laborales ha mejorado con la modalidad del teletrabajo.					
19. El trabajador podría tener falta de concentración debido a la falta de sueño.					
20. La falta de concentración se refleja también a la falta de desmotivación en el trabajo.					
21. Al encontrarse el trabajador en su casa para realizar el teletrabajo genera una desventaja ya que es la unión de la vida profesional y de la vida personal.					
22. Al ejercer el teletrabajo en un mismo ambiente genera una desventaja para el trabajador ya que se encuentra ligado a una mezcla de actividades.					
23. El teletrabajo genera una sensación de aislamiento ya que toda actividad que realiza lo hace en un solo lugar, sin interacción de otros individuos.					
24. El aislamiento genera al trabajador una sensación solitaria al no poder relacionarse con su equipo de trabajo.					
25. El teletrabajo hace que el trabajador reduzca la interacción social.					
26. La interacción social en el trabajador no le permite entablar comunicación con otros individuos ya que está ligada con su trabajo.					
27. La modalidad del teletrabajo puede hallarse ciertos problemas como la velocidad del internet ya que todos realizan sus actividades con este elemento primordial.					

28. Al realizar el teletrabajo pueden demorar en llegar los archivos, documentos o proyectos por la comulación de conexión a internet.					
29. El tiempo de ejecución que se le otorga al trabajador es el adecuado para desarrollar las actividades laborales.					
30. El tiempo de ejecución para el trabajador en la realización de actividades es respetado dentro de su horario.					
31. La modalidad del teletrabajo ha permitido alcanzar los objetivos de la empresa.					
32. El alcance del objetivo va en línea paralela con la productividad de los trabajadores.					
33. El trabajador tiene su equipamiento necesario para la realización de sus laborales.					
34. El trabajador hace uso de su equipamiento de la manera correcta.					
35. La satisfacción de trabajo con la modalidad del teletrabajo ha sido muy útil para todos los trabajadores.					
36. El ambiente donde se encuentran cada uno de los trabajadores refleja la satisfacción de trabajo.					
37. Las habilidades de los trabajadores han fortalecido con la modalidad del teletrabajo.					
38. El trabajador ha ido desarrollando nuevas habilidades con el tiempo que realizó sus actividades con la modalidad del teletrabajo.					
39. El trabajador equilibra sus funciones a pesar de tener funciones bajo presión.					
40. El trabajador puede realizar funciones bajo presión con la debido tiempo o plazo que le otorgan.					

**Anexo N° 05: Instrumento de Validación**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE LA INFLUENCIA DEL TELETRABAJO EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA FINANTIA  
CAPITAL S.A.C. LIMA – 2021.**

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>MODALIDADES</b>								
1	La aplicación de las TICs ha sido muy favorable en el trabajo remoto.	X		X		X		
2	Las TICs son muy importantes a la hora de realizar las actividades laborales.	X		X		X		
3	El trabajo remoto Coworking ha beneficiado en la productividad de la empresa.	X		X		X		
4	Los trabajadores de la empresa Finantia, realizan el trabajo remoto Coworking.	X		X		X		
<b>OBLIGACIONES</b>								
5	El empleador realiza seguimiento en las actividades de sus trabajadores	X		X		X		
6	El empleador tiene comunicación frecuente con sus trabajadores	X		X		X		
7	Una de las obligaciones del trabajador es realizar las funciones que se le designa su superior.	X		X		X		

8	El trabajador realiza sus funciones con ética y profesionalismo.	X		X		X		
<b>VENTAJAS</b>								
9	La comodidad en el teletrabajo refleja la productividad de los trabajadores.	X		X		X		
10	La comodidad en el ambiente que se encuentra el trabajador genera concentración y tranquilidad para la realización del teletrabajo.	X		X		X		
11	La ventaja al realizar el teletrabajo en otro lugar fuera de la empresa es el ahorro en el tiempo para realizar las actividades.	X		X		X		
12	El trabajador tiene la accesibilidad de establecer un horario adecuado para su trabajo.	X		X		X		
13	Al emplear la modalidad del teletrabajo, trajo disminución en costos a la empresa, por ejemplo, los servicios de luz, agua, internet, etc.	X		X		X		
14	La ventaja al realizar el teletrabajo permite ahorrar tiempo, en las actividades laborales que físicamente.	X		X		X		
15	Esta modalidad de teletrabajo permite que el trabajador sienta comodidad en su ambiente al realizar sus funciones.	X		X		X		
16	La importancia de la vestimenta flexible hace que el trabajador pueda realizar sus actividades diarias con comodidad.	X		X		X		

17	Esta modalidad del teletrabajo trajo buenas oportunidades para poder desarrollar nuevas habilidades laborales.	X		X		X		
18	El aprendizaje de los trabajadores en las actividades laborales ha mejorado con la modalidad del teletrabajo.	X		X		X		
<b>DESVENTAJAS</b>								
19	El trabajador podría tener falta de concentración debido a la falta de sueño.	X		X		X		
20	La falta de concentración se refleja también a la falta de desmotivación en el trabajo.	X		X		X		
21	Al encontrarse el trabajador en su casa para realizar el teletrabajo genera una desventaja ya que es la unión de la vida profesional y de la vida personal.	X		X		X		
22	Al ejercer el teletrabajo en un mismo ambiente genera una desventaja para el trabajador ya que se encuentra ligado a una mezcla de actividades.	X		X		X		
23	El teletrabajo genera una sensación de aislamiento ya que toda actividad que realiza lo hace en un solo lugar, sin interacción de otros individuos.	X		X		X		
24	El aislamiento genera al trabajador una sensación solitaria al no poder relacionarse con su equipo de trabajo.	X		X		X		
25	El teletrabajo hace que el trabajador reduzca la interacción social.	X		X		X		

26	La interacción social en el trabajador no le permite entablar comunicación con otros individuos ya que está ligada con su trabajo.	X		X		X		
27	La modalidad del teletrabajo puede hallarse ciertos problemas como la velocidad del internet ya que todos realizan sus actividades con este elemento primordial.	X		X		X		
28	Al realizar el teletrabajo pueden demorar en llegar los archivos, documentos o proyectos por la comulación de conexión a internet.	X		X		X		
<b>NIVEL DE EFICIENCIA</b>								
29	El tiempo de ejecución que se le otorga al trabajador es el adecuado para desarrollar las actividades laborales.	X		X		X		
30	El tiempo de ejecución para el trabajador en la realización de actividades es respetado dentro de su horario.	X		X		X		
31	La modalidad del teletrabajo ha permitido alcanzar los objetivos de la empresa.	X		X		X		
32	El alcance del objetivo va en línea paralela con la productividad de los trabajadores.	X		X		X		
<b>CLIMA LABORAL</b>								
33	El trabajador tiene su equipamiento necesario para la realización de sus laborales.	X		X		X		
34	El trabajador hace uso de su equipamiento de la manera correcta.	X		X		X		



**Especialidad del validador:**

Doctor en Contabilidad

**07 de septiembre de 2021**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem  
corresponde al concepto  
teórico formulado.

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

**<sup>3</sup>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

A handwritten signature in black ink, reading "J. Francisco Vento R.", written over a light-colored rectangular background.

**Firma**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE LA INFLUENCIA DEL TELETRABAJO EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA FINANTIA  
CAPITAL S.A.C. LIMA – 2021.**

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>MODALIDADES</b>								
1	La aplicación de las TICs ha sido muy favorable en el trabajo remoto.	X		X		X		
2	Las TICs son muy importantes a la hora de realizar las actividades laborales.	X		X		X		
3	El trabajo remoto Coworking ha beneficiado en la productividad de la empresa.	X		X		X		
4	Los trabajadores de la empresa Finantia, realizan el trabajo remoto Coworking.	X		X		X		
<b>OBLIGACIONES</b>								
5	El empleador realiza seguimiento en las actividades de sus trabajadores	X		X		X		
6	El empleador tiene comunicación frecuente con sus trabajadores	X		X		X		
7	Una de las obligaciones del trabajador es realizar las funciones que se le designa su superior.	X		X		X		
8	El trabajador realiza sus funciones con ética y profesionalismo.	X		X		X		

VENTAJAS								
9	La comodidad en el teletrabajo refleja la productividad de los trabajadores.	X		X		X		
10	La comodidad en el ambiente que se encuentra el trabajador genera concentración y tranquilidad para la realización del teletrabajo.	X		X		X		
11	La ventaja al realizar el teletrabajo en otro lugar fuera de la empresa es el ahorro en el tiempo para realizar las actividades.	X		X		X		
12	El trabajador tiene la accesibilidad de establecer un horario adecuado para su trabajo.	X		X		X		
13	Al emplear la modalidad del teletrabajo, trajo disminución en costos a la empresa, por ejemplo, los servicios de luz, agua, internet, etc.	X		X		X		
14	La ventaja al realizar el teletrabajo permite ahorrar tiempo, en las actividades laborales que físicamente.	X		X		X		
15	Esta modalidad de teletrabajo permite que el trabajador sienta comodidad en su ambiente al realizar sus funciones.	X		X		X		
16	La importancia de la vestimenta flexible hace que el trabajador pueda realizar sus actividades diarias con comodidad.	X		X		X		
17	Esta modalidad del teletrabajo trajo buenas oportunidades para poder	X		X		X		

	desarrollar nuevas habilidades laborales.							
18	El aprendizaje de los trabajadores en las actividades laborales ha mejorado con la modalidad del teletrabajo.	X		X		X		
<b>DESVENTAJAS</b>								
19	El trabajador podría tener falta de concentración debido a la falta de sueño.	X		X		X		
20	La falta de concentración se refleja también a la falta de desmotivación en el trabajo.	X		X		X		
21	Al encontrarse el trabajador en su casa para realizar el teletrabajo genera una desventaja ya que es la unión de la vida profesional y de la vida personal.	X		X		X		
22	Al ejercer el teletrabajo en un mismo ambiente genera una desventaja para el trabajador ya que se encuentra ligado a una mezcla de actividades.	X		X		X		
23	El teletrabajo genera una sensación de aislamiento ya que toda actividad que realiza lo hace en un solo lugar, sin interacción de otros individuos.	X		X		X		
24	El aislamiento genera al trabajador una sensación solitaria al no poder relacionarse con su equipo de trabajo.	X		X		X		
25	El teletrabajo hace que el trabajador reduzca la interacción social.	X		X		X		
26	La interacción social en el trabajador no le permite entablar comunicación con	X		X		X		

	otros individuos ya que está ligada con su trabajo.							
27	La modalidad del teletrabajo puede hallarse ciertos problemas como la velocidad del internet ya que todos realizan sus actividades con este elemento primordial.	X		X		X		
28	Al realizar el teletrabajo pueden demorar en llegar los archivos, documentos o proyectos por la comulación de conexión a internet.	X		X		X		
<b>NIVEL DE EFICIENCIA</b>								
29	El tiempo de ejecución que se le otorga al trabajador es el adecuado para desarrollar las actividades laborales.	X		X		X		
30	El tiempo de ejecución para el trabajador en la realización de actividades es respetado dentro de su horario.	X		X		X		
31	La modalidad del teletrabajo ha permitido alcanzar los objetivos de la empresa.	X		X		X		
32	El alcance del objetivo va en línea paralela con la productividad de los trabajadores.	X		X		X		
<b>CLIMA LABORAL</b>								
33	El trabajador tiene su equipamiento necesario para la realización de sus laborales.	X		X		X		
34	El trabajador hace uso de su equipamiento de la manera correcta.	X		X		X		
35	La satisfacción de trabajo con la modalidad del	X		X		X		

	teletrabajo ha sido muy útil para todos los trabajadores.							
36	El ambiente donde se encuentran cada uno de los trabajadores refleja la satisfacción de trabajo.	X		X		X		
<b>CAPACIDADES DE LOS TRABAJADORES</b>								
37	Las habilidades de los trabajadores han fortalecido con la modalidad del teletrabajo.	X		X		X		
38	El trabajador ha ido desarrollando nuevas habilidades con el tiempo que realizó sus actividades con la modalidad del teletrabajo.	X		X		X		
39	El trabajador equilibra sus funciones a pesar de tener funciones bajo presión.	X		X		X		
40	El trabajador puede realizar funciones bajo presión con la debido tiempo o plazo que le otorgan.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si**

**hay suficiencia):**

**Opinión de**

Aplicable después

[

**aplicabilidad:** Aplicable [X]

de corregir [ ]

No aplicable ]

**Apellidos y nombres del**

**juez validador:**

**DNI:** 41691632

**Especialidad del validador:**

Doctora en Administración

**07 de septiembre de  
2021**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem  
corresponde al concepto  
teórico formulado.

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

**<sup>3</sup>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



**Firma**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE LA INFLUENCIA DEL TELETRABAJO EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA FINANTIA  
CAPITAL S.A.C. LIMA – 2021.**

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>MODALIDADES</b>								
1	La aplicación de las TICs ha sido muy favorable en el trabajo remoto.	X		X		X		
2	Las TICs son muy importantes a la hora de realizar las actividades laborales.	X		X		X		
3	El trabajo remoto Coworking ha beneficiado en la productividad de la empresa.	X		X		X		
4	Los trabajadores de la empresa Finantia, realizan el trabajo remoto Coworking.	X		X		X		
<b>OBLIGACIONES</b>								
5	El empleador realiza seguimiento en las actividades de sus trabajadores	X		X		X		
6	El empleador tiene comunicación frecuente con sus trabajadores	X		X		X		
7	Una de las obligaciones del trabajador es realizar las funciones que se le designa su superior.	X		X		X		
8	El trabajador realiza sus funciones con ética y profesionalismo.	X		X		X		

VENTAJAS								
9	La comodidad en el teletrabajo refleja la productividad de los trabajadores.	X		X		X		
10	La comodidad en el ambiente que se encuentra el trabajador genera concentración y tranquilidad para la realización del teletrabajo.	X		X		X		
11	La ventaja al realizar el teletrabajo en otro lugar fuera de la empresa es el ahorro en el tiempo para realizar las actividades.	X		X		X		
12	El trabajador tiene la accesibilidad de establecer un horario adecuado para su trabajo.	X		X		X		
13	Al emplear la modalidad del teletrabajo, trajo disminución en costos a la empresa, por ejemplo, los servicios de luz, agua, internet, etc.	X		X		X		
14	La ventaja al realizar el teletrabajo permite ahorrar tiempo, en las actividades laborales que físicamente.	X		X		X		
15	Esta modalidad de teletrabajo permite que el trabajador sienta comodidad en su ambiente al realizar sus funciones.	X		X		X		
16	La importancia de la vestimenta flexible hace que el trabajador pueda realizar sus actividades diarias con comodidad.	X		X		X		
17	Esta modalidad del teletrabajo trajo buenas oportunidades para poder	X		X		X		

	desarrollar nuevas habilidades laborales.							
18	El aprendizaje de los trabajadores en las actividades laborales ha mejorado con la modalidad del teletrabajo.	X		X		X		
<b>DESVENTAJAS</b>								
19	El trabajador podría tener falta de concentración debido a la falta de sueño.	X		X		X		
20	La falta de concentración se refleja también a la falta de desmotivación en el trabajo.	X		X		X		
21	Al encontrarse el trabajador en su casa para realizar el teletrabajo genera una desventaja ya que es la unión de la vida profesional y de la vida personal.	X		X		X		
22	Al ejercer el teletrabajo en un mismo ambiente genera una desventaja para el trabajador ya que se encuentra ligado a una mezcla de actividades.	X		X		X		
23	El teletrabajo genera una sensación de aislamiento ya que toda actividad que realiza lo hace en un solo lugar, sin interacción de otros individuos.	X		X		X		
24	El aislamiento genera al trabajador una sensación solitaria al no poder relacionarse con su equipo de trabajo.	X		X		X		
25	El teletrabajo hace que el trabajador reduzca la interacción social.	X		X		X		
26	La interacción social en el trabajador no le permite entablar comunicación con	X		X		X		

	otros individuos ya que está ligada con su trabajo.							
27	La modalidad del teletrabajo puede hallarse ciertos problemas como la velocidad del internet ya que todos realizan sus actividades con este elemento primordial.	X		X		X		
28	Al realizar el teletrabajo pueden demorar en llegar los archivos, documentos o proyectos por la comulación de conexión a internet.	X		X		X		
<b>NIVEL DE EFICIENCIA</b>								
29	El tiempo de ejecución que se le otorga al trabajador es el adecuado para desarrollar las actividades laborales.	X		X		X		
30	El tiempo de ejecución para el trabajador en la realización de actividades es respetado dentro de su horario.	X		X		X		
31	La modalidad del teletrabajo ha permitido alcanzar los objetivos de la empresa.	X		X		X		
32	El alcance del objetivo va en línea paralela con la productividad de los trabajadores.	X		X		X		
<b>CLIMA LABORAL</b>								
33	El trabajador tiene su equipamiento necesario para la realización de sus laborales.	X		X		X		
34	El trabajador hace uso de su equipamiento de la manera correcta.	X		X		X		
35	La satisfacción de trabajo con la modalidad del	X		X		X		

	teletrabajo ha sido muy útil para todos los trabajadores.							
36	El ambiente donde se encuentran cada uno de los trabajadores refleja la satisfacción de trabajo.	X		X		X		
<b>CAPACIDADES DE LOS TRABAJADORES</b>								
37	Las habilidades de los trabajadores han fortalecido con la modalidad del teletrabajo.	X		X		X		
38	El trabajador ha ido desarrollando nuevas habilidades con el tiempo que realizó sus actividades con la modalidad del teletrabajo.	X		X		X		
39	El trabajador equilibra sus funciones a pesar de tener funciones bajo presión.	X		X		X		
40	El trabajador puede realizar funciones bajo presión con la debido tiempo o plazo que le otorgan.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si**

**hay suficiencia):**

**Opinión de**

Aplicable después

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

**Apellidos y nombres del**

**juez validador:** Salazar

Llerena Silvia Liliana

**DNI:** 10139161

**Especialidad del validador:**

Metodóloga

**07 de septiembre de  
2021**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem  
corresponde al concepto  
teórico formulado.

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

**<sup>3</sup>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



**Firma**

### Anexo N° 06: Base de datos

N°	TELETRABAJO																											
	MODALIDADES				OBLIGACIONES				VENTAJAS										DESVENTAJAS									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
E1	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	
E2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	2	5	5	
E3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	2	5	4	5	5	3	4	4	4	4	2	5	
E4	4	2	3	4	3	4	5	4	4	4	3	2	5	5	2	3	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	
E5	2	2	5	3	1	4	4	5	4	4	5	4	3	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
E6	4	3	4	4	3	2	1	2	2	5	2	2	4	5	4	3	5	5	3	2	2	2	4	4	4	4	5	
E7	4	4	4	4	4	1	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	
E8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	

N°	DESEMPEÑO LABORAL											
	NIVEL DE EFICIENCIA				CLIMA LABORAL				CAPACIDADES DE LOS TRABAJADORES			
	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
E1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E2	5	5	5	2	5	3	5	4	5	3	4	4
E3	5	5	4	3	4	4	4	5	2	4	4	4
E4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4
E5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4
E6	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5
E7	4	5	4	2	2	2	4	5	5	5	4	4
E8	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	5	5

### Anexo N° 07: Prueba de normalidad

Tabla 18: Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,889	20	,000
Desempeño laboral	,891	20	,000

H<sub>1</sub>: Hipótesis alternativa.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula

- H<sub>0</sub>: La distribución es normal.
- H<sub>1</sub>: La distribución no es normal.

Por medio de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, se evidenció que la distribución no es normal, por ende, se valida la hipótesis alternativa. Igualmente,  $p < 0,05$ .

### Anexo N° 08: Resultados descriptivos del instrumento de recolección de datos

Tabla 19: Ítem 01 - La aplicación de las TICs ha sido muy favorable en el trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

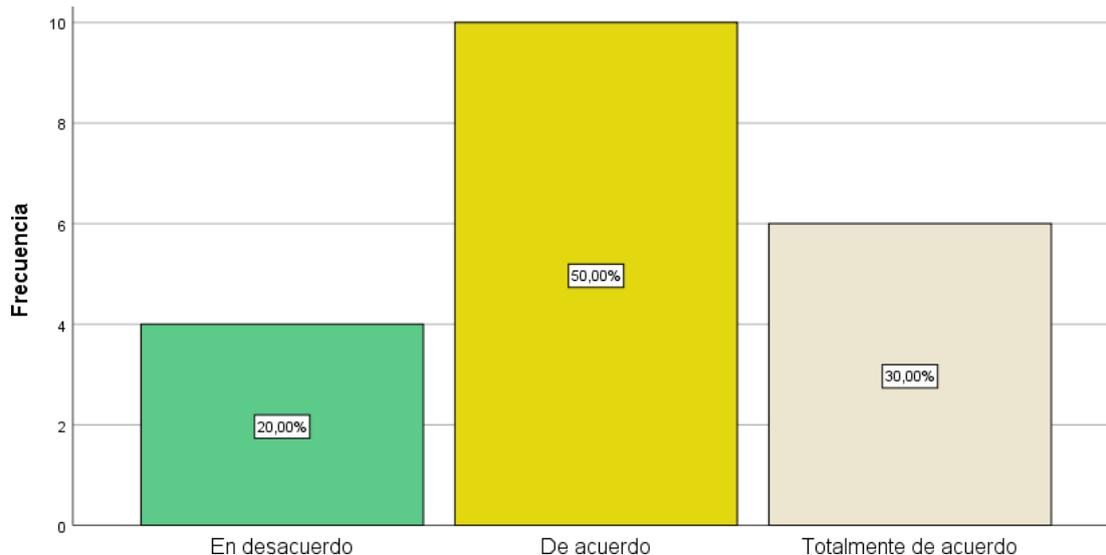


Figura 10: Gráfico de barras del ítem 01 - La aplicación de las TICs ha sido muy favorable en el trabajo remoto

En la tabla 19 y figura 10, se observó que el 50 % estuvo de acuerdo que la aplicación de las TICs ha sido muy favorable en el trabajo remoto.

Tabla 20: ítem 02 - Las TICs son muy importantes a la hora de realizar las actividades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	25,0	25,0	25,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	30,0	30,0	55,0
	De acuerdo	8	40,0	40,0	95,0
	Totalmente de acuerdo	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

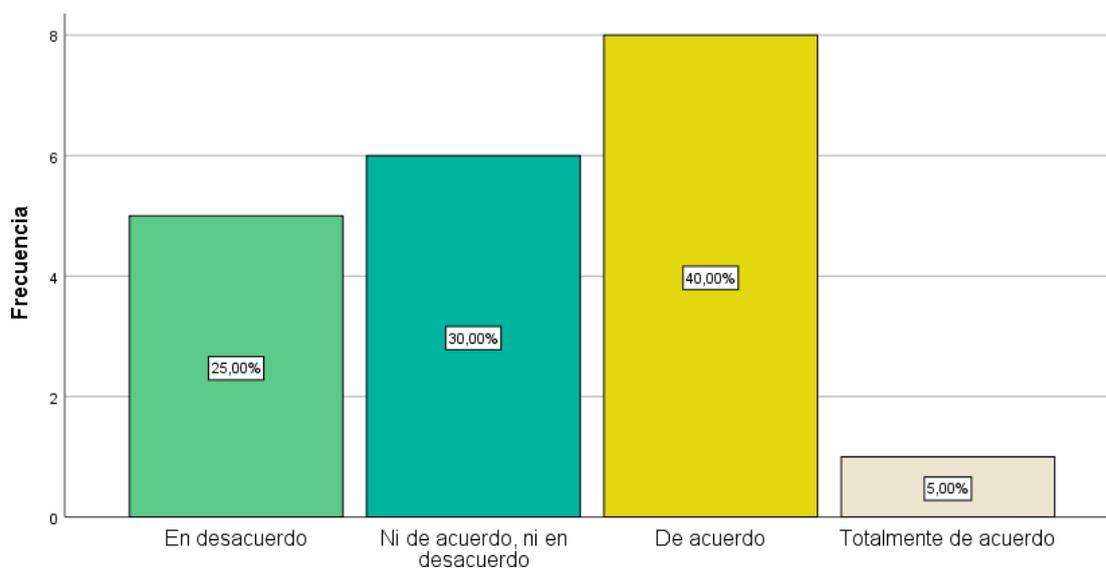


Figura 11: Gráfico de barras del ítem 02 - Las TICs son muy importantes a la hora de realizar las actividades laborales

En la tabla 20 y figura 11, se observó que el 40 % estuvo de acuerdo que la aplicación de las TICs es muy importante a la hora de realizar las actividades laborales.

Tabla 21: ítem 03 - El trabajo remoto Coworking ha beneficiado en la productividad de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	25,0	25,0	30,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

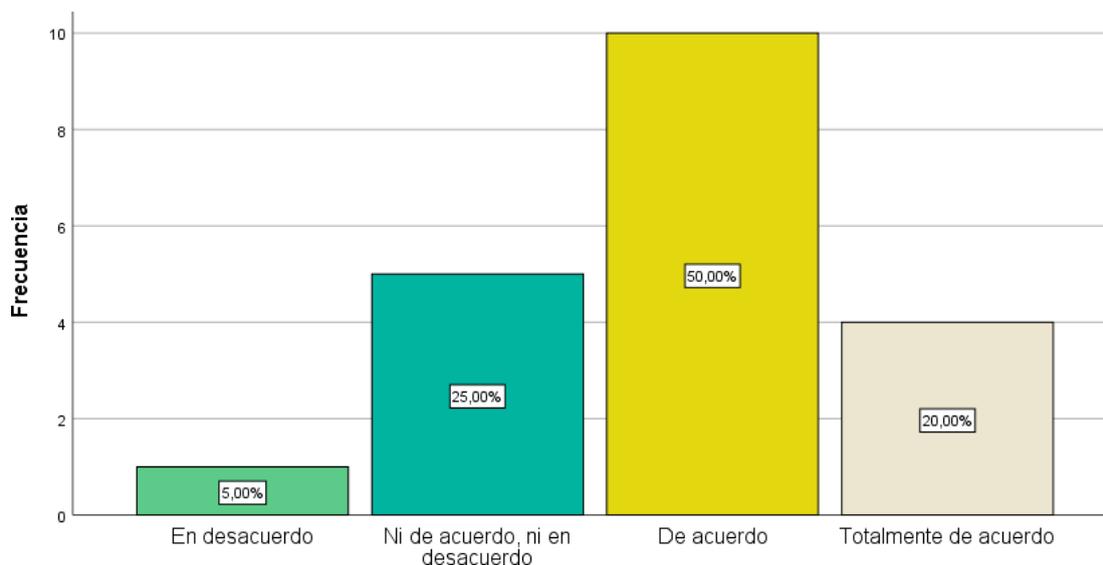


Figura 12: Gráfico de barras del ítem 03 - El trabajo remoto Coworking ha beneficiado en la productividad de la empresa

En la tabla 21 y figura 12, se observó que el 50 % estuvo de acuerdo que el trabajo remoto Coworking ha beneficiado en la productividad de la empresa.

Tabla 22: ítem 04 - Los trabajadores de la empresa Finantia, realizan el trabajo remoto Coworking

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	20,0	20,0	30,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

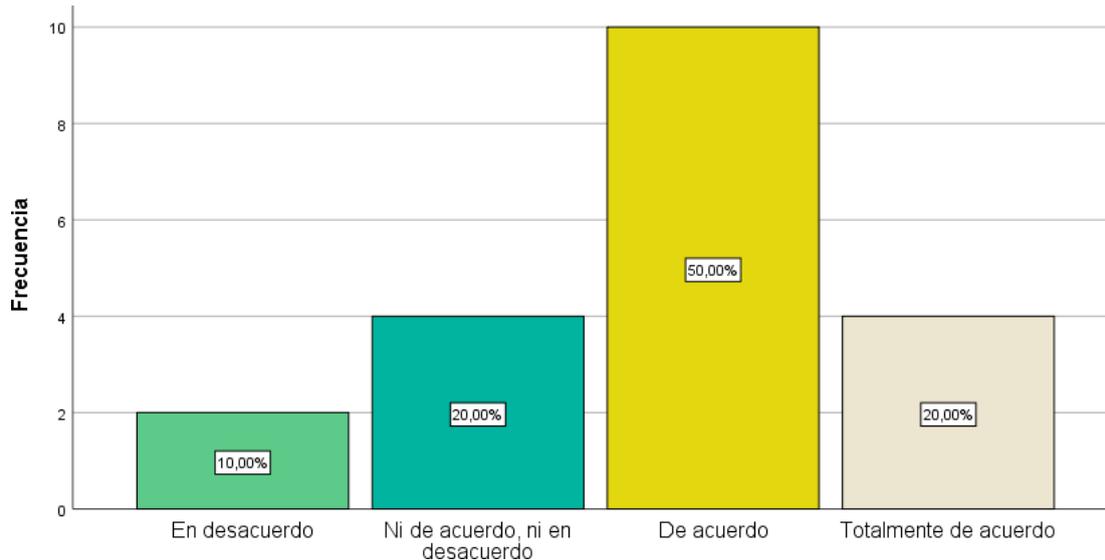


Figura 13: Gráfico de barras del ítem 04 - Los trabajadores de la empresa Finantia, realizan el trabajo remoto Coworking

En la tabla 22 y figura 13, se observó que el 50 % estuvo de acuerdo que los trabajadores de la empresa Finantia, realizan el trabajo remoto Coworking.

Tabla 23: ítem 05 - El empleador realiza seguimiento en las actividades de sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	30,0	30,0	40,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

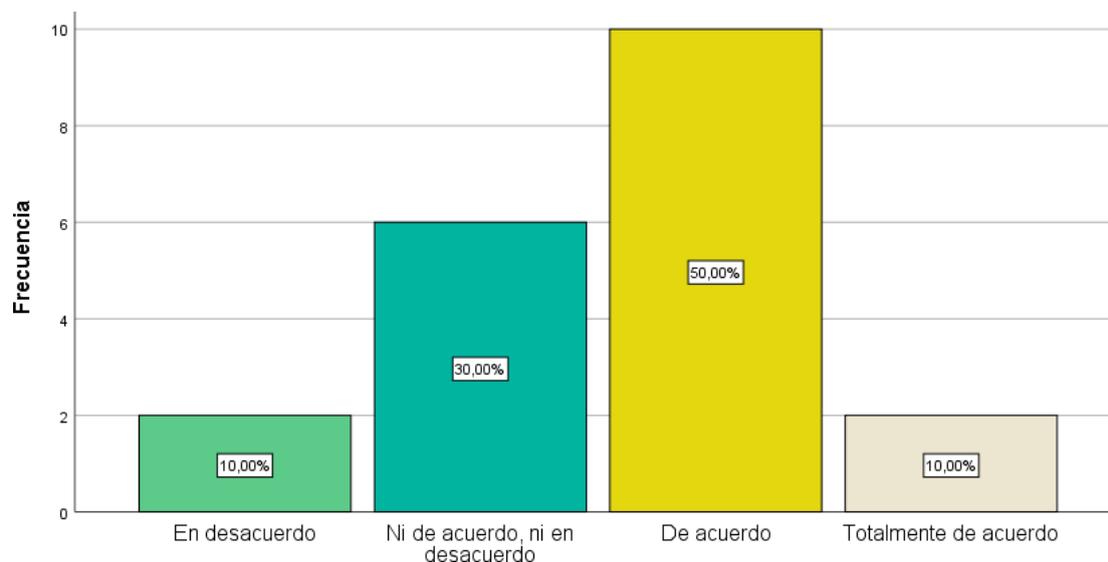


Figura 14: Gráfico de barras del ítem 05 - El empleador realiza seguimiento en las actividades de sus trabajadores

En la tabla 23 y figura 14, se observó que el 50 % estuvo de acuerdo que el empleador realiza seguimiento en las actividades de sus trabajadores.

Tabla 24: ítem 06 - El empleador tiene comunicación frecuente con sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	3	15,0	15,0	20,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	25,0	25,0	45,0
	De acuerdo	9	45,0	45,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

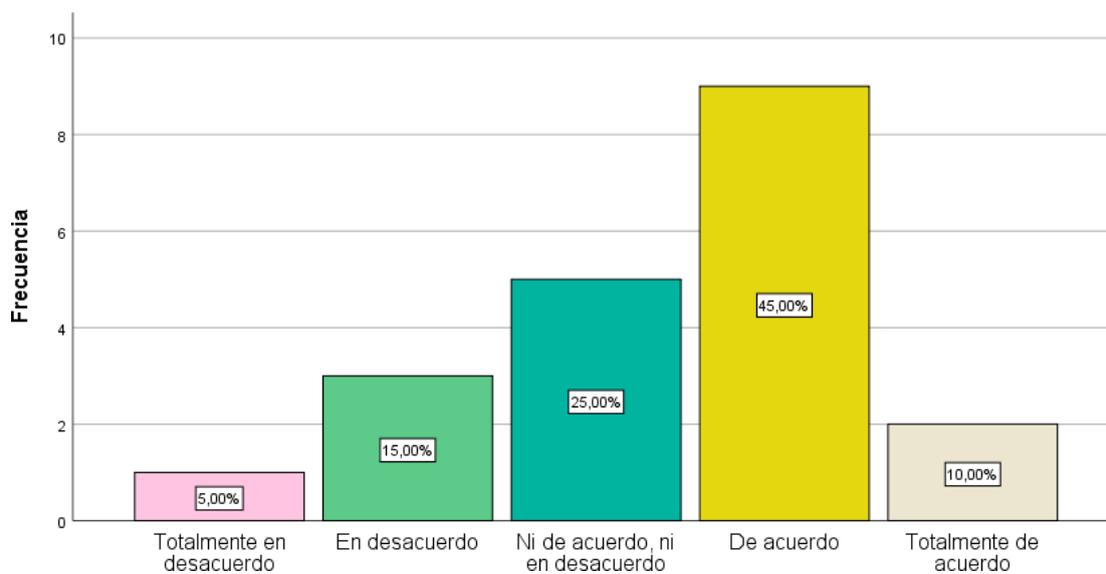


Figura 15: Gráfico de barras del ítem 06 - El empleador tiene comunicación frecuente con sus trabajadores

En la tabla 24 y figura 15, se observó que el 45 % estuvo de acuerdo que el empleador tiene comunicación frecuente con sus trabajadores.

Tabla 25: ítem 07 - Una de las obligaciones del trabajador es realizar las funciones que se le designa su superior

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	3	15,0	15,0	20,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	10,0	30,0
	De acuerdo	11	55,0	55,0	85,0
	Totalmente de acuerdo	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

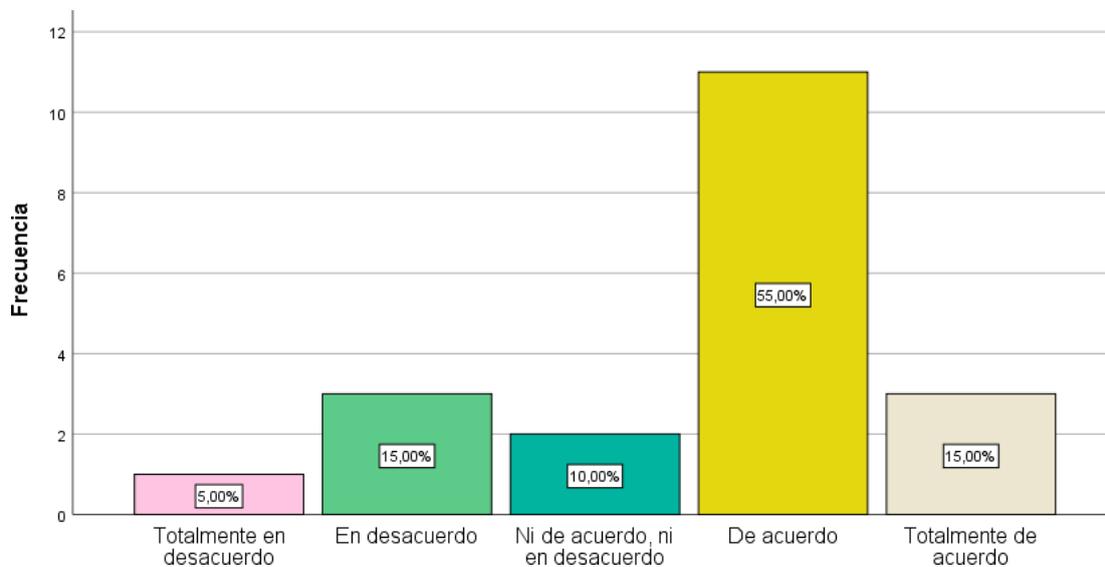


Figura 16: Gráfico de barras del ítem 07 - Una de las obligaciones del trabajador es realizar las funciones que se le designa su superior

En la tabla 25 y figura 16, se observó que el 55 % estuvo de acuerdo que una de las obligaciones del trabajador es realizar las funciones que se le designa su superior.

Tabla 26: ítem 08 - El trabajador realiza sus funciones con ética y profesionalismo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	20,0	20,0	20,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	20,0	20,0	40,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

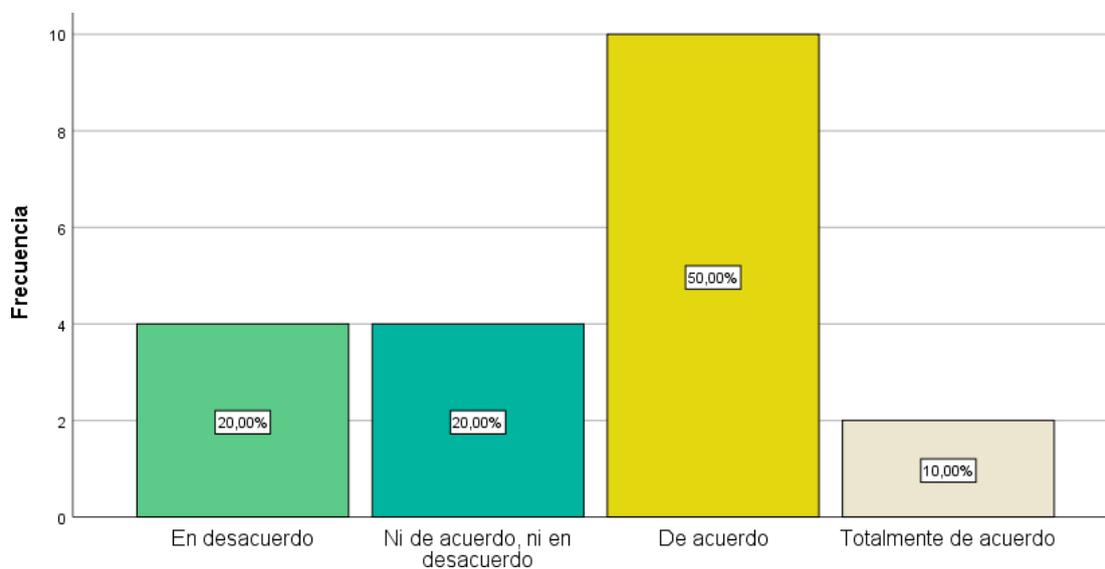


Figura 17: Gráfico de barras del ítem 08 - El trabajador realiza sus funciones con ética y profesionalismo

En la tabla 26 y figura 17, se observó que el 50 % estuvo de acuerdo que el trabajador realiza sus funciones con ética y profesionalismo.

Tabla 27: ítem 09 - La comodidad en el teletrabajo refleja la productividad de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	20,0	20,0	35,0
	De acuerdo	11	55,0	55,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

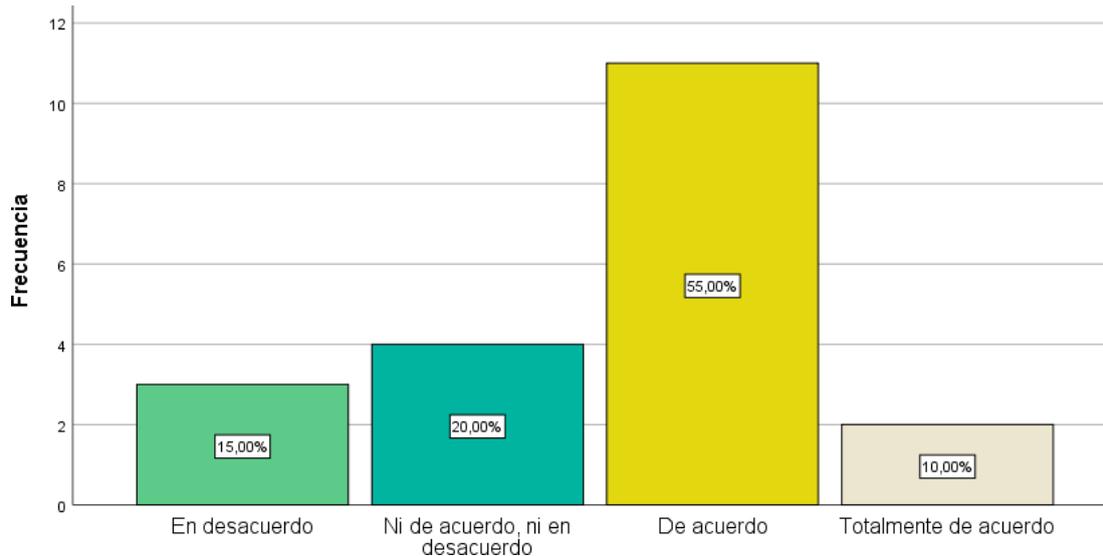


Figura 18: Gráfico de barras del ítem 09 - La comodidad en el teletrabajo refleja la productividad de los trabajadores

En la tabla 27 y figura 18, se observó que el 55 % estuvo de acuerdo que la comodidad en el teletrabajo refleja la productividad de los trabajadores.

Tabla 28: ítem 10 - La comodidad en el ambiente que se encuentra el trabajador genera concentración y tranquilidad para la realización del teletrabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	20,0	20,0	30,0
	De acuerdo	11	55,0	55,0	85,0
	Totalmente de acuerdo	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

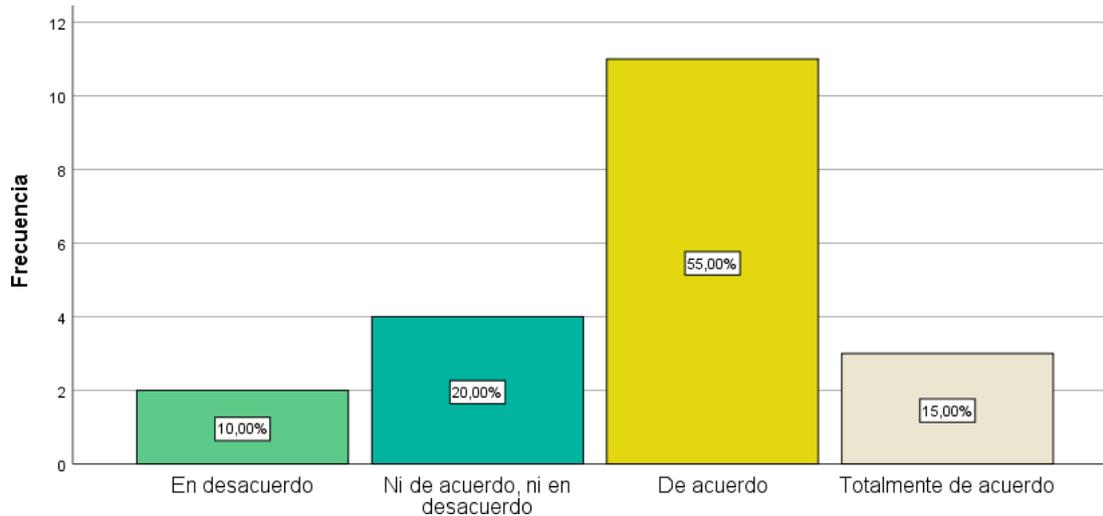


Figura 19: Gráfico de barras del ítem 10 - La comodidad en el ambiente que se encuentra el trabajador genera concentración y tranquilidad para la realización del teletrabajo

En la tabla 28 y figura 19, se observó que el 55 % estuvo de acuerdo que la comodidad en el ambiente que se encuentra el trabajador genera concentración y tranquilidad para la realización del teletrabajo.

Tabla 29: ítem 11 - La ventaja al realizar el teletrabajo en otro lugar fuera de la empresa es el ahorro en el tiempo para realizar las actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	25,0	25,0	30,0
	De acuerdo	12	60,0	60,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

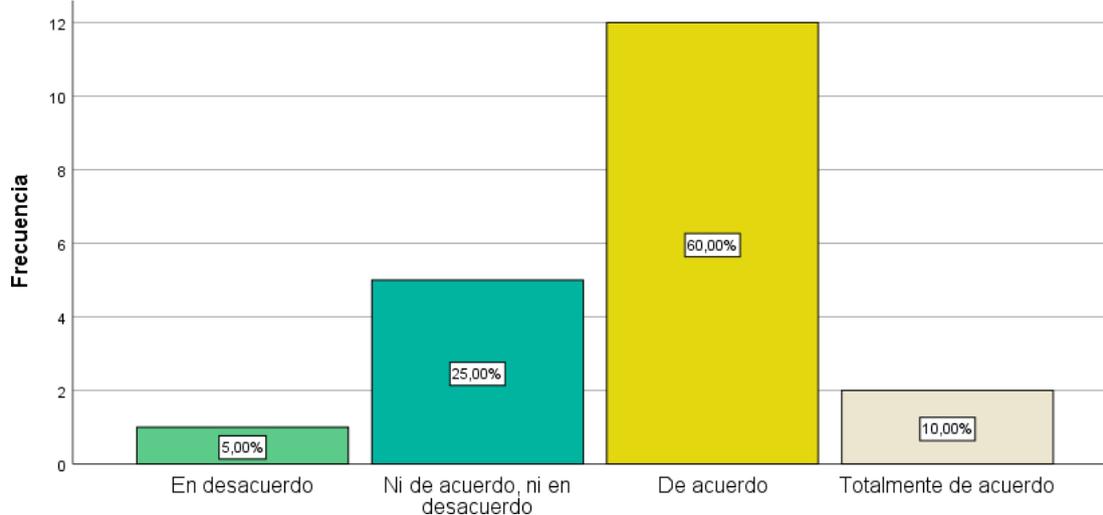


Figura 20: Gráfico de barras del ítem 11

En la tabla 29 y figura 20, se observó que el 60 % estuvo de acuerdo que la comodidad en el ambiente que se encuentra el trabajador genera concentración y tranquilidad para la realización del teletrabajo.

Tabla 30: ítem 12 - El trabajador tiene la accesibilidad de establecer un horario adecuado para su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	20,0	20,0	35,0
	De acuerdo	12	60,0	60,0	95,0
	Totalmente de acuerdo	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

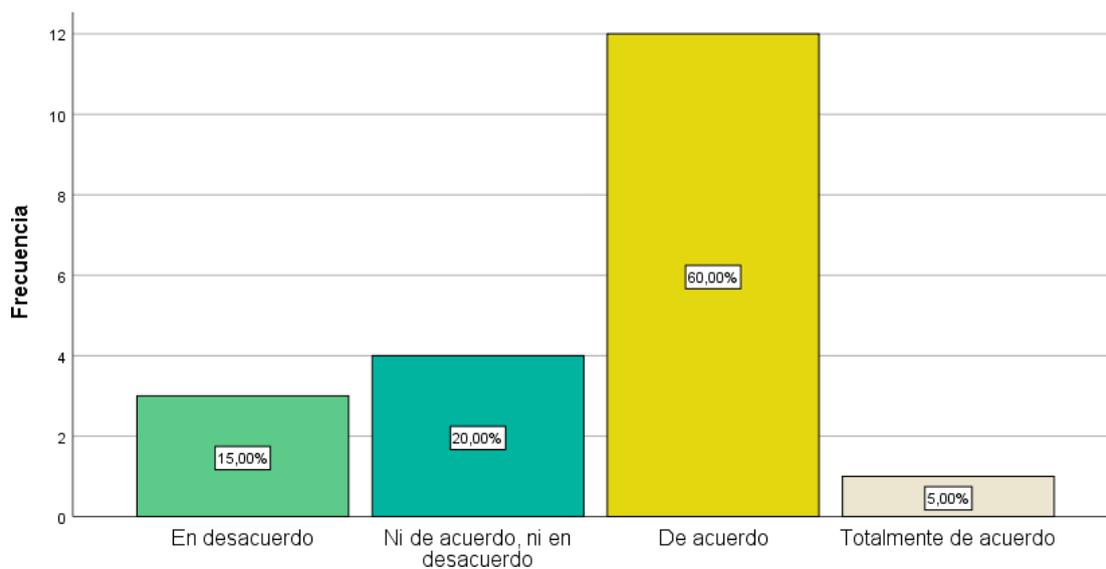


Figura 21: Gráfico de barras del ítem 12 - El trabajador tiene la accesibilidad de establecer un horario adecuado para su trabajo

En la tabla 30 y figura 20, se observó que el 60 % estuvo de acuerdo que la comodidad en el ambiente que se encuentra el trabajador genera concentración y tranquilidad para la realización del teletrabajo.

Tabla 31: ítem 13 - Al emplear la modalidad del teletrabajo, trajo disminución en costos a la empresa, por ejemplo, los servicios de luz, agua, internet, etc

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	25,0	25,0	30,0
	De acuerdo	11	55,0	55,0	85,0
	Totalmente de acuerdo	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

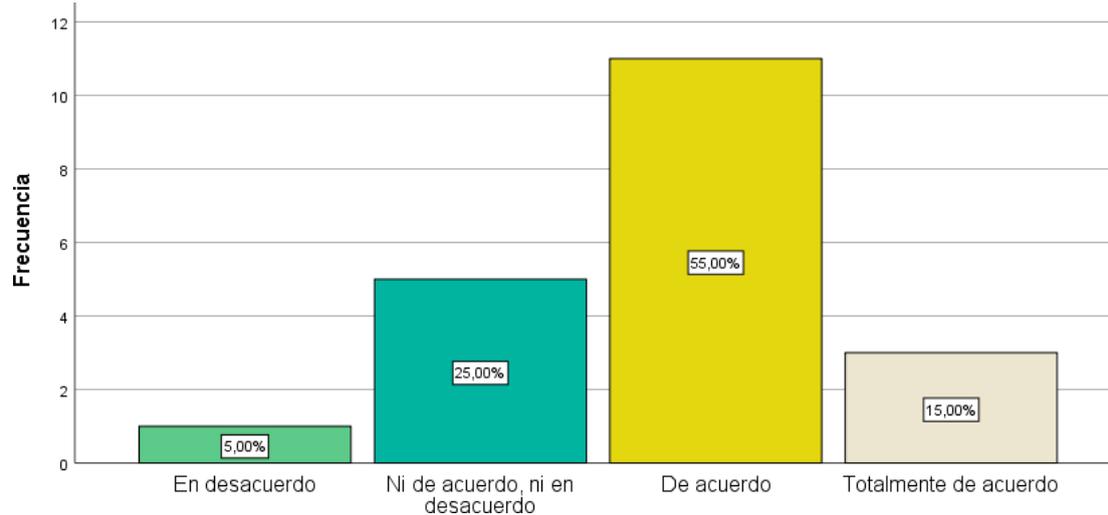


Figura 22: Gráfico de barras del ítem 13 - Al emplear la modalidad del teletrabajo, trajo disminución en costos a la empresa, por ejemplo, los servicios de luz, agua, internet, etc

En la tabla 31 y figura 22, se observó que el 55 % estuvo de acuerdo que al emplear la modalidad del teletrabajo, trajo disminución en costos a la empresa, por ejemplo, los servicios de luz, agua, internet, etc.

Tabla 32: ítem 14 - La ventaja al realizar el teletrabajo permite ahorrar tiempo, en las actividades laborales que físicamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	25,0	25,0	30,0
	De acuerdo	12	60,0	60,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

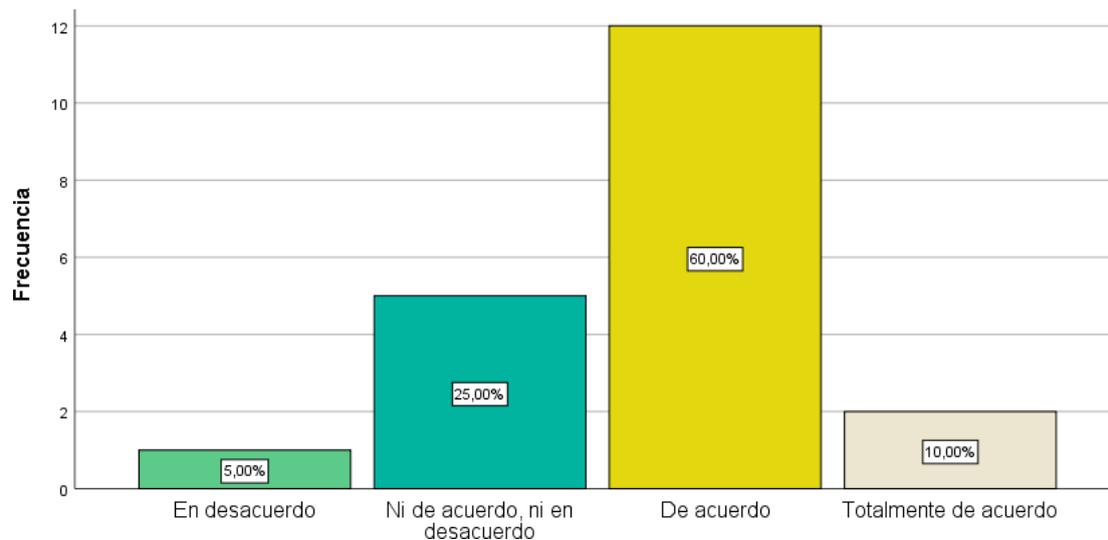


Figura 23: Gráfico de barras del ítem 14 - La ventaja al realizar el teletrabajo permite ahorrar tiempo, en las actividades laborales que físicamente

En la tabla 32 y figura 23, se observó que el 60 % estuvo de acuerdo que la ventaja al realizar el teletrabajo permite ahorrar tiempo, en las actividades laborales que físicamente.

Tabla 33: ítem 15 - Esta modalidad de teletrabajo permite que el trabajador sienta comodidad en su ambiente al realizar sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	10,0	25,0
	De acuerdo	13	65,0	65,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

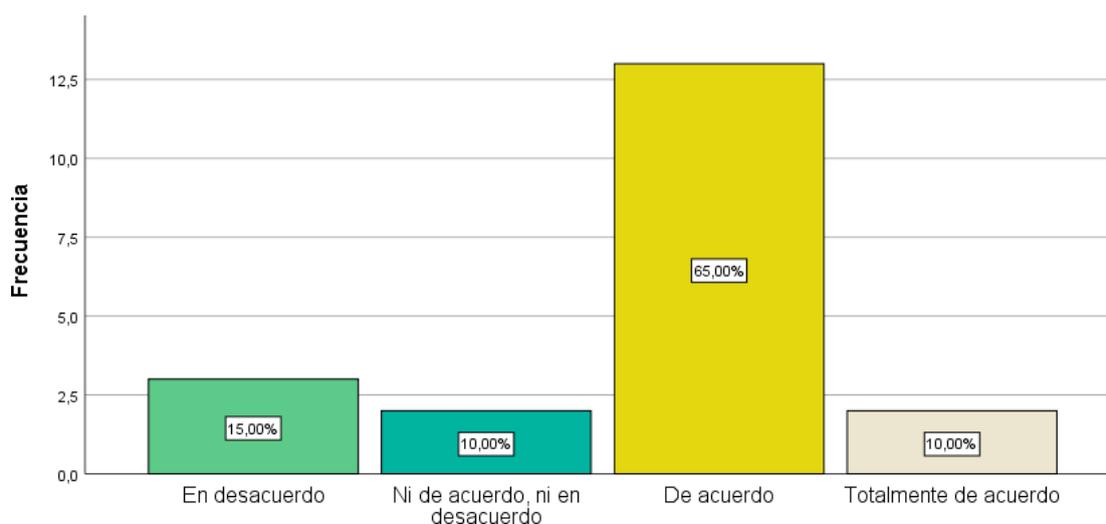


Figura 24: Gráfico de barras del ítem 15 - Esta modalidad de teletrabajo permite que el trabajador sienta comodidad en su ambiente al realizar sus funciones

En la tabla 33 y figura 24, se observó que el 65 % estuvo de acuerdo que esta modalidad de teletrabajo permite que el trabajador sienta comodidad en su ambiente al realizar sus funciones.

Tabla 34: ítem 16 - La importancia de la vestimenta flexible hace que el trabajador pueda realizar sus actividades diarias con comodidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	20,0	20,0	20,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	30,0	30,0	50,0
	De acuerdo	8	40,0	40,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

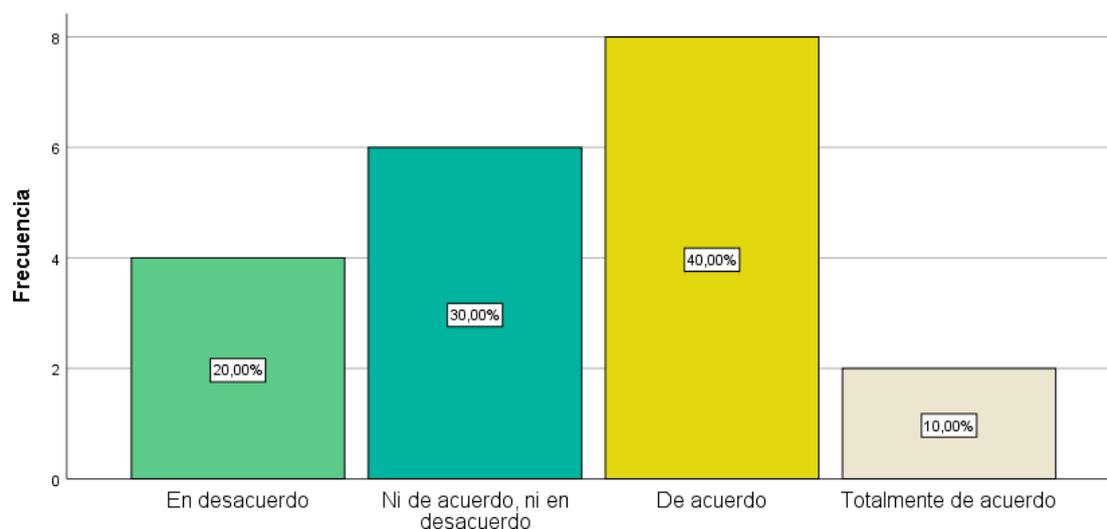


Figura 25: Gráfico de barras del ítem 16 - La importancia de la vestimenta flexible hace que el trabajador pueda realizar sus actividades diarias con comodidad

En la tabla 34 y figura 25, se observó que el 40 % estuvo totalmente de acuerdo que la importancia de la vestimenta flexible hace que el trabajador pueda realizar sus actividades diarias con comodidad.

Tabla 35: ítem 17 - Esta modalidad del teletrabajo trajo buenas oportunidades para poder desarrollar nuevas habilidades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	10,0	20,0
	De acuerdo	9	45,0	45,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

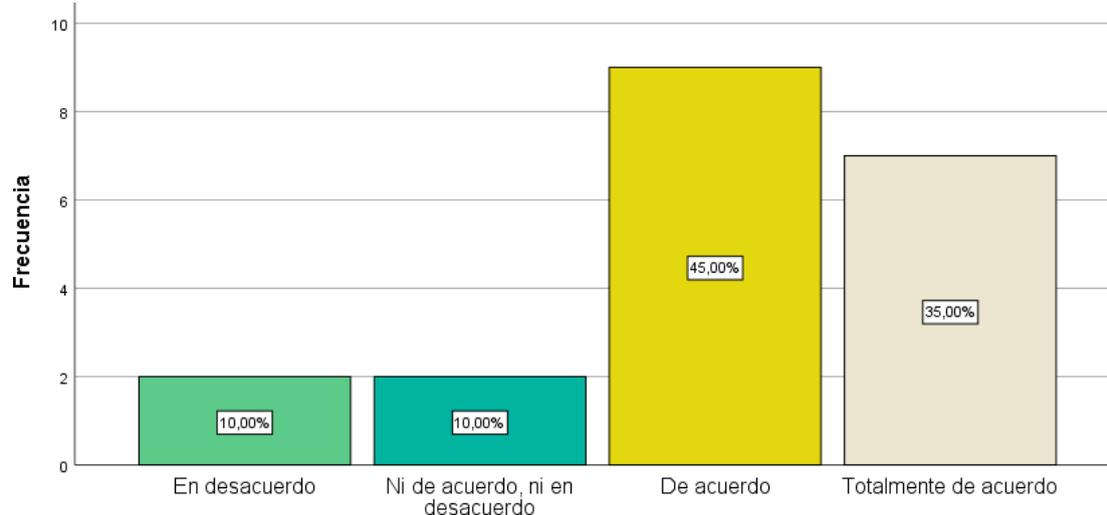


Figura 26: Gráfico de barras del ítem 17 - Esta modalidad del teletrabajo trajo buenas oportunidades para poder desarrollar nuevas habilidades laborales

En la tabla 35 y figura 26, se observó que el 45 % estuvo de acuerdo que esta modalidad del teletrabajo trajo buenas oportunidades para poder desarrollar nuevas habilidades laborales.

Tabla 36: ítem 18 - El aprendizaje de los trabajadores en las actividades laborales ha mejorado con la modalidad del teletrabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	10,0	15,0
	De acuerdo	12	60,0	60,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

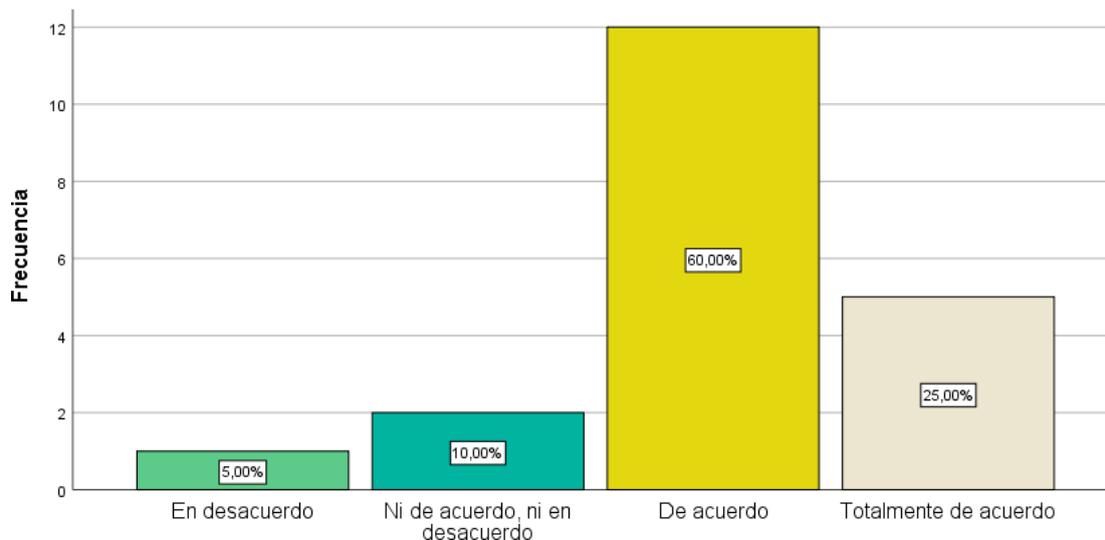


Figura 27: Gráfico de barras del ítem 18- El aprendizaje de los trabajadores en las actividades laborales ha mejorado con la modalidad del teletrabajo

En la tabla 36 y figura 27, se observó que el 60 % estuvo de acuerdo que el aprendizaje de los trabajadores en las actividades laborales ha mejorado con la modalidad del teletrabajo.

Tabla 37: ítem 19 - El trabajador podría tener falta de concentración debido a la falta de sueño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	30,0	30,0	30,0
	De acuerdo	9	45,0	45,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

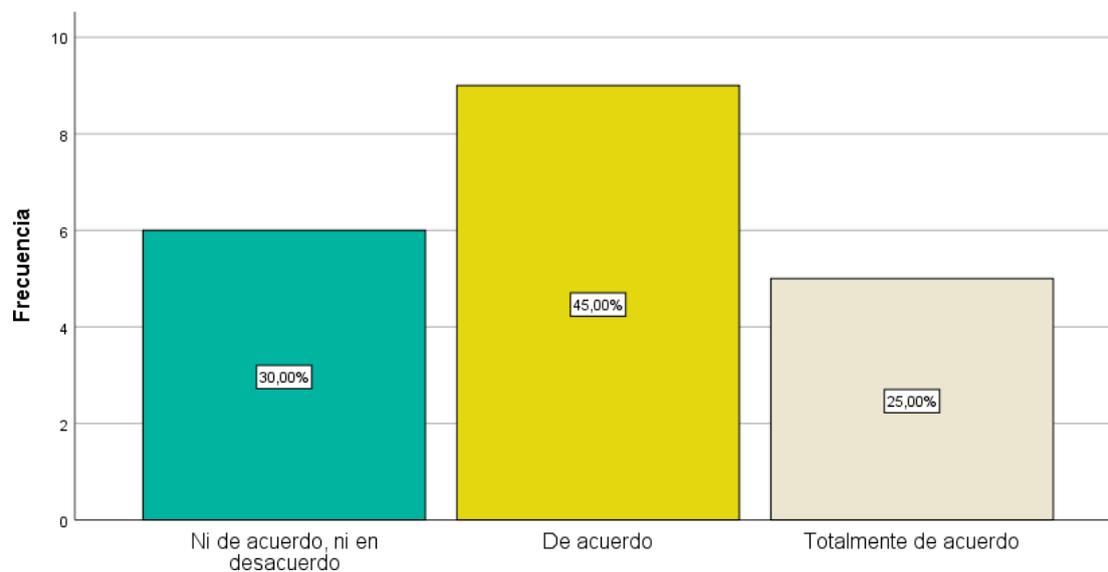


Figura 28: Gráfico de barras del ítem 19 - El trabajador podría tener falta de concentración debido a la falta de sueño

En la tabla 37 y figura 28, se observó que el 45 % estuvo de acuerdo que el trabajador podría tener falta de concentración debido a la falta de sueño.

Tabla 38: ítem 20 - La falta de concentración se refleja también a la falta de desmotivación en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	15,0	15,0	30,0
	De acuerdo	8	40,0	40,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

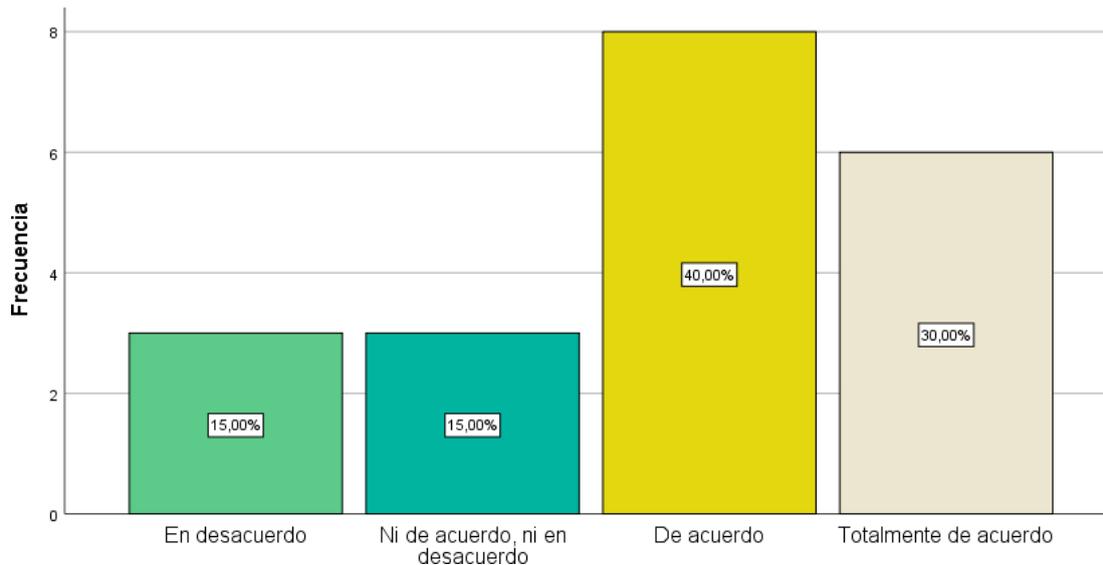


Figura 29: Gráfico de barras del ítem 20

En la tabla 38 y figura 29, se observó que el 40 % estuvo de acuerdo que la falta de concentración se refleja también a la falta de desmotivación en el trabajo.

Tabla 39: ítem 21 - Al encontrarse el trabajador en su casa para realizar el teletrabajo genera una desventaja ya que es la unión de la vida profesional y de la vida personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	15,0	15,0	20,0
	De acuerdo	12	60,0	60,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

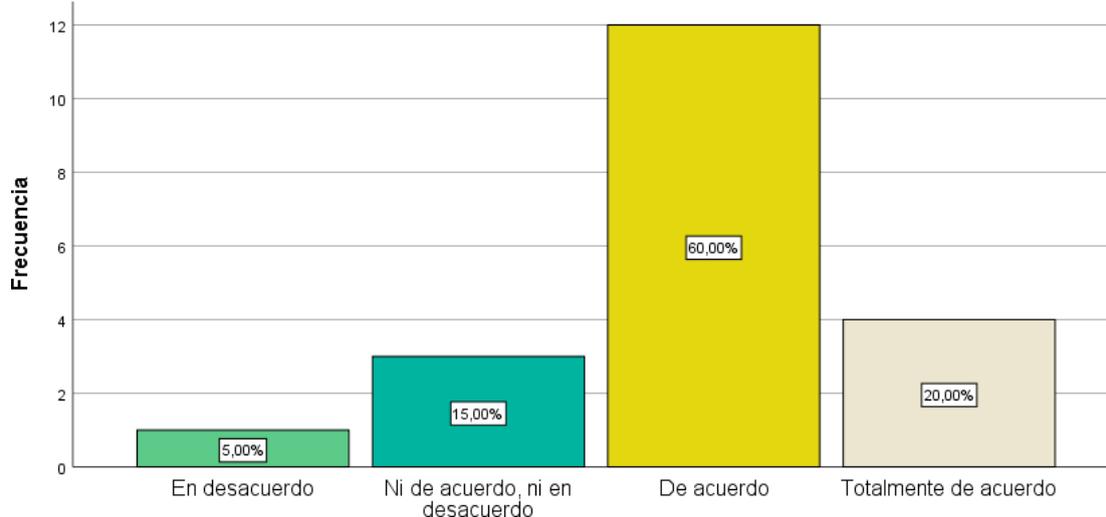


Figura 30: Gráfico de barras del ítem 21 - Al encontrarse el trabajador en su casa para realizar el teletrabajo genera una desventaja ya que es la unión de la vida profesional y de la vida personal

En la tabla 39 y figura 30, se observó que el 60 % estuvo de acuerdo que al encontrarse el trabajador en su casa para realizar el teletrabajo genera una desventaja ya que es la unión de la vida profesional y de la vida personal.

Tabla 40: ítem 22 - Al ejercer el teletrabajo en un mismo ambiente genera una desventaja para el trabajador ya que se encuentra ligado a una mezcla de actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	25,0	25,0	25,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	10,0	35,0
	De acuerdo	11	55,0	55,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

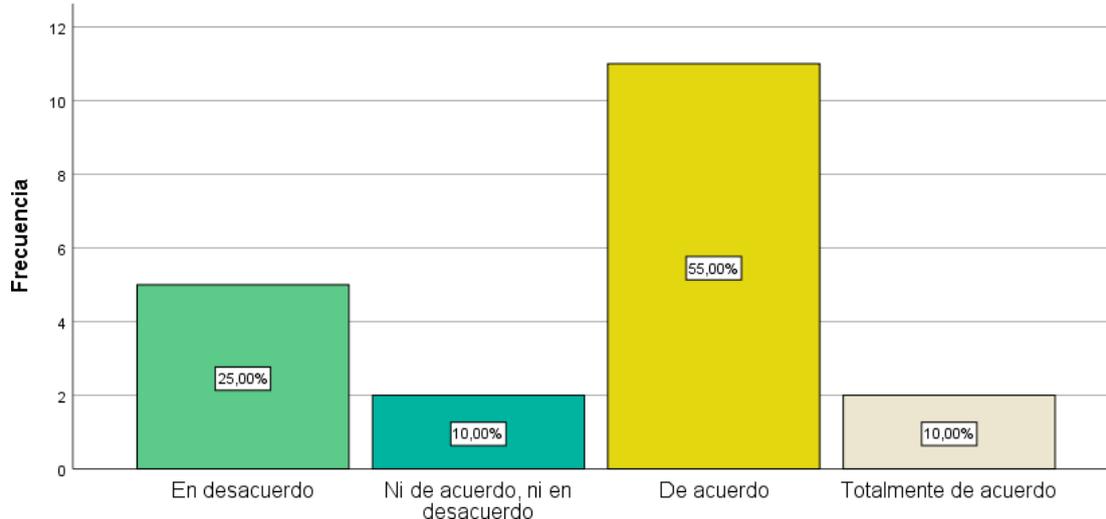


Figura 31: Gráfico de barras del ítem 22 - Al ejercer el teletrabajo en un mismo ambiente genera una desventaja para el trabajador ya que se encuentra ligado a una mezcla de actividades

En la tabla 40 y figura 31, se observó que el 55 % estuvo de acuerdo que al ejercer el teletrabajo en un mismo ambiente genera una desventaja para el trabajador ya que se encuentra ligado a una mezcla de actividades.

Tabla 41: ítem 23 - El teletrabajo genera una sensación de aislamiento ya que toda actividad que realiza lo hace en un solo lugar, sin interacción de otros individuos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	10,0	25,0
	De acuerdo	13	65,0	65,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

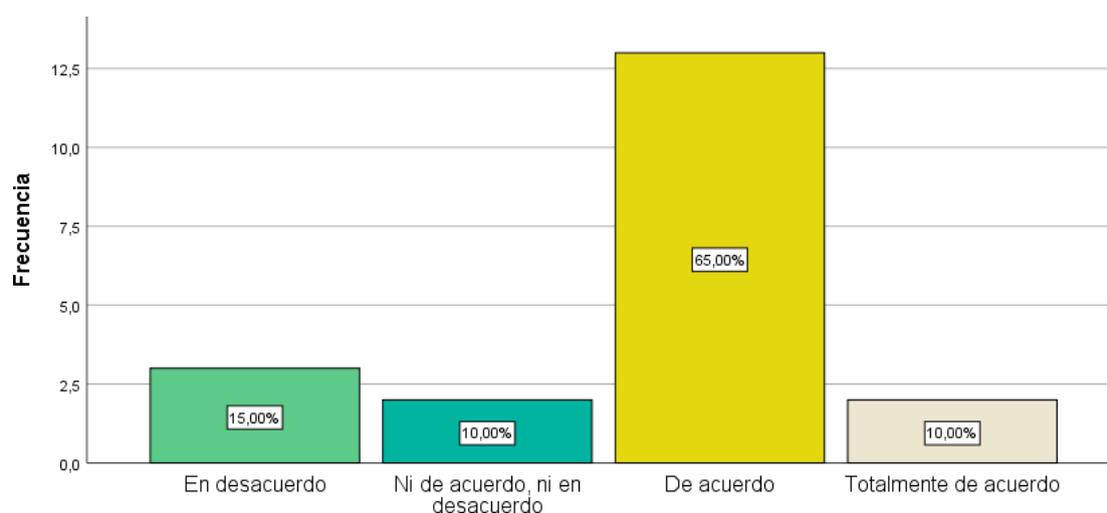


Figura 32: Gráfico de barras del ítem 23 - El teletrabajo genera una sensación de aislamiento ya que toda actividad que realiza lo hace en un solo lugar, sin interacción de otros individuos

En la tabla 41 y figura 32, se observó que el 65 % estuvo de acuerdo que el teletrabajo genera una sensación de aislamiento ya que toda actividad que realiza lo hace en un solo lugar, sin interacción de otros individuos.

Tabla 42: ítem 24 - El aislamiento genera al trabajador una sensación solitaria al no poder relacionarse con su equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	10,0	20,0
	De acuerdo	16	80,0	80,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

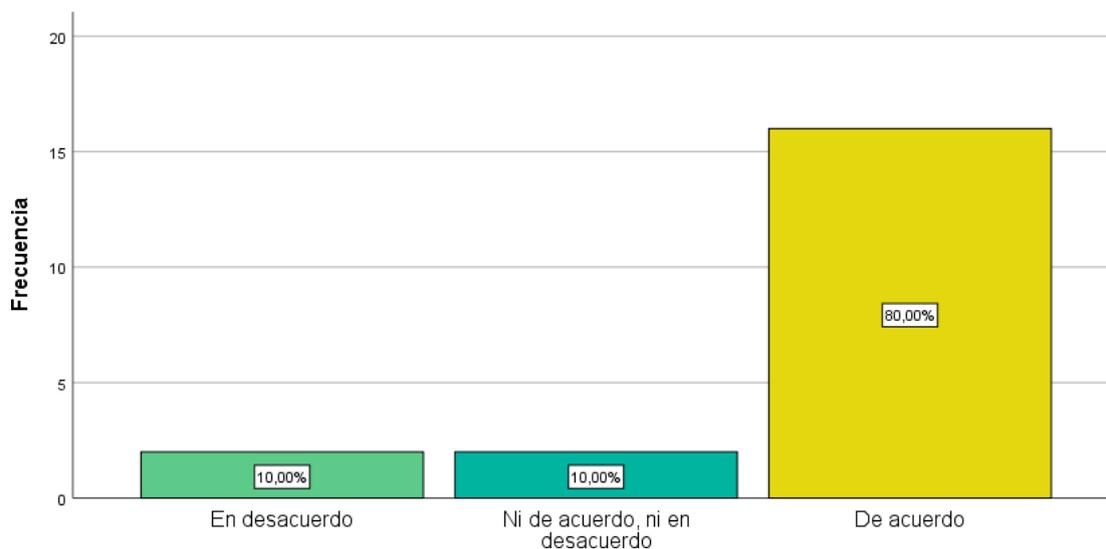


Figura 33: Gráfico de barras del ítem 24

En la tabla 42 y figura 33, se observó que el 80 % estuvo de acuerdo que el aislamiento genera al trabajador una sensación solitaria al no poder relacionarse con su equipo de trabajo.

Tabla 43: ítem 25 - El teletrabajo hace que el trabajador reduzca la interacción social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	3	15,0	15,0	20,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	5,0	5,0	25,0
	De acuerdo	14	70,0	70,0	95,0
	Totalmente de acuerdo	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

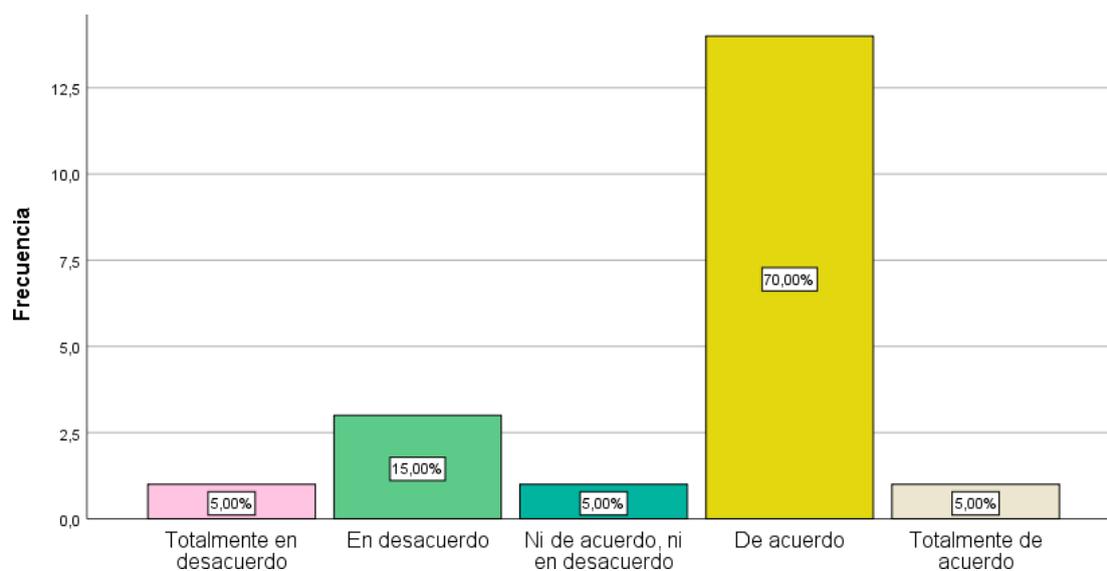


Figura 34: Gráfico de barras del ítem 25 - El teletrabajo hace que el trabajador reduzca la interacción social

En la tabla 43 y figura 34, se observó que el 70 % estuvo de acuerdo que el teletrabajo hace que el trabajador reduzca la interacción social.

Tabla 44: ítem 26 - La interacción social en el trabajador no le permite entablar comunicación con otros individuos ya que está ligada con su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	3	15,0	15,0	20,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	15,0	15,0	35,0
	De acuerdo	12	60,0	60,0	95,0
	Totalmente de acuerdo	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

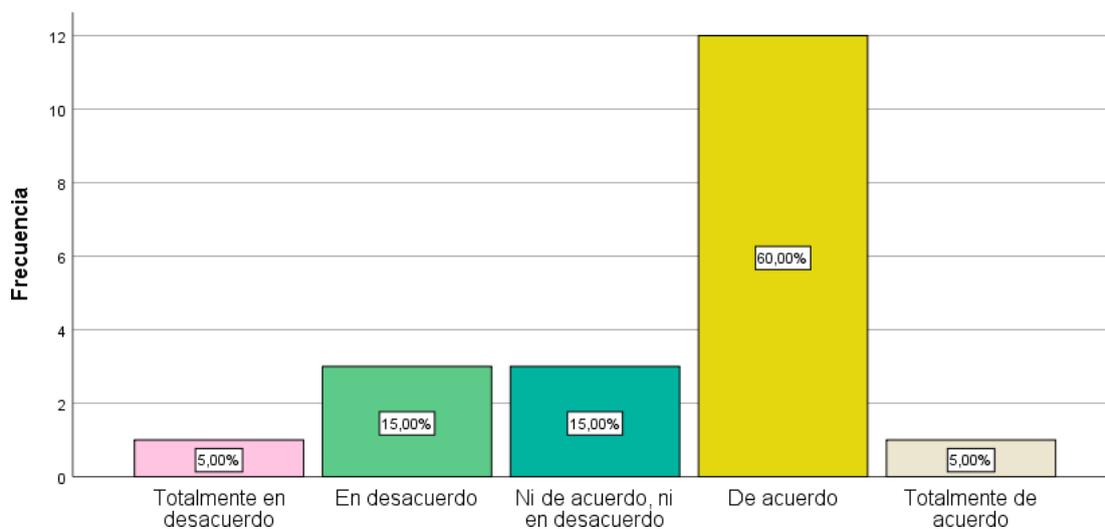
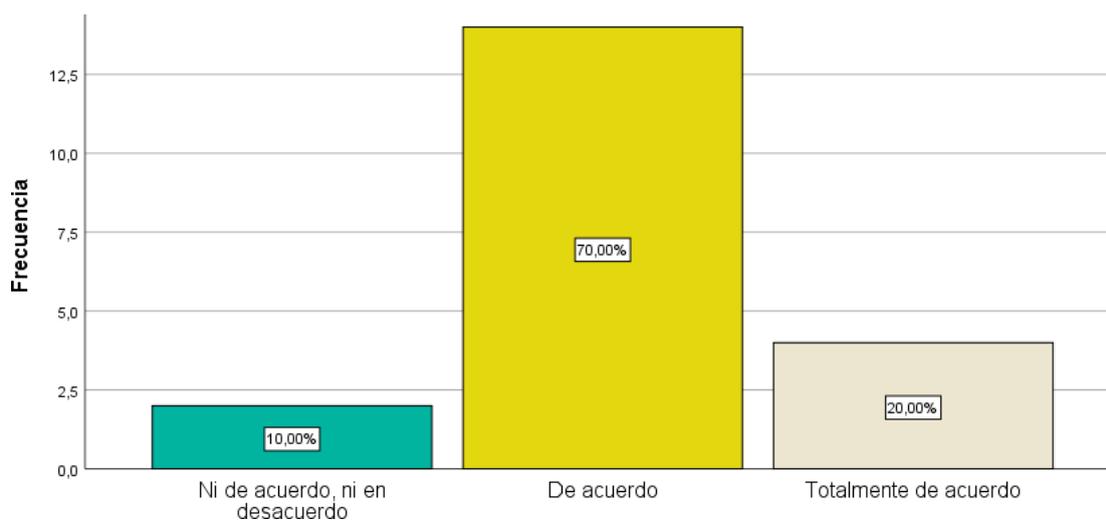


Figura 35: Gráfico de barras del ítem 26

En la tabla 44 y figura 35, se observó que el 60 % estuvo de acuerdo que el 60 % estuvo de acuerdo que la interacción social en el trabajador no le permite entablar comunicación con otros individuos ya que está ligada con su trabajo.

Tabla 45: ítem 27 - La modalidad del teletrabajo puede hallarse ciertos problemas como la velocidad del internet ya que todos realizan sus actividades con este elemento primordial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	14	70,0	70,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



*Figura 36: Gráfico de barras del ítem 27 - La modalidad del teletrabajo puede hallarse ciertos problemas como la velocidad del internet ya que todos realizan sus actividades con este elemento primordial*

En la tabla 45 y figura 36, se observó que el 70 % estuvo de acuerdo que la modalidad del teletrabajo puede hallarse ciertos problemas como la velocidad del internet ya que todos realizan sus actividades con este elemento primordial.

Tabla 46: ítem 28 - Al realizar el teletrabajo pueden demorar en llegar los archivos, documentos o proyectos por la comulación de conexión a internet

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	1	5,0	5,0	10,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	15,0	15,0	25,0
	De acuerdo	15	75,0	75,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

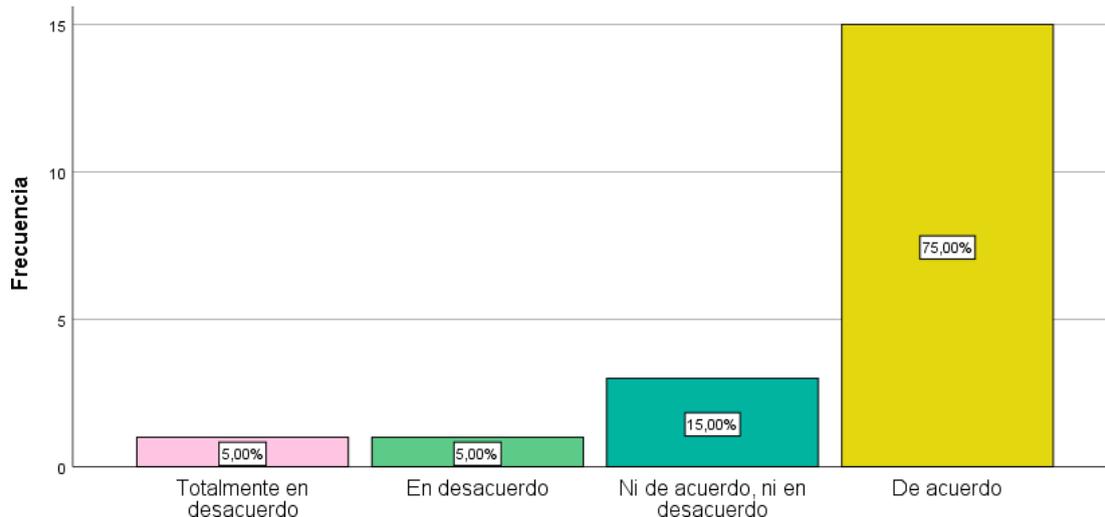


Figura 37: Gráfico de barras del ítem 28 - Al realizar el teletrabajo pueden demorar en llegar los archivos, documentos o proyectos por la comulación de conexión a internet

En la tabla 46 y figura 37, se observó que el 75 % estuvo de acuerdo que el 75 % estuvo de acuerdo que al realizar el teletrabajo pueden demorar en llegar los archivos, documentos o proyectos por la comulación de conexión a internet.

Tabla 47: ítem 29 - El tiempo de ejecución que se le otorga al trabajador es el adecuado para desarrollar las actividades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	10,0	10,0	15,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	35,0	35,0	50,0
	De acuerdo	8	40,0	40,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

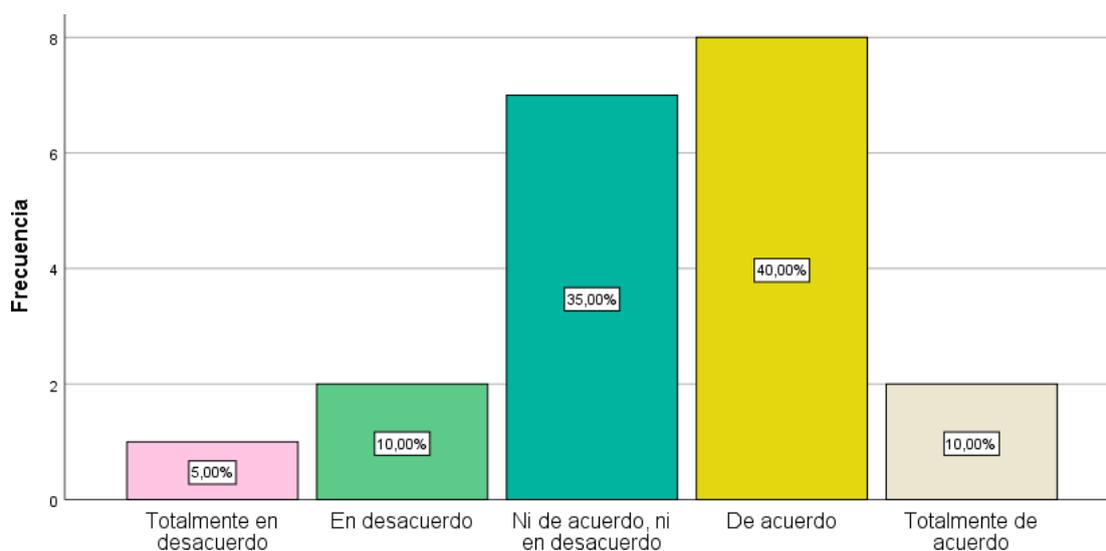


Figura 38: Gráfico de barras del ítem 29 - El tiempo de ejecución que se le otorga al trabajador es el adecuado para desarrollar las actividades laborales

En la tabla 47 y figura 38, se observó que el 40 % estuvo de acuerdo que el tiempo de ejecución que se le otorga al trabajador es el adecuado para desarrollar las actividades laborales.

Tabla 48: ítem 30 - El tiempo de ejecución para el trabajador en la realización de actividades es respetado dentro de su horario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	10,0	10,0	15,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	30,0	30,0	45,0
	De acuerdo	5	25,0	25,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

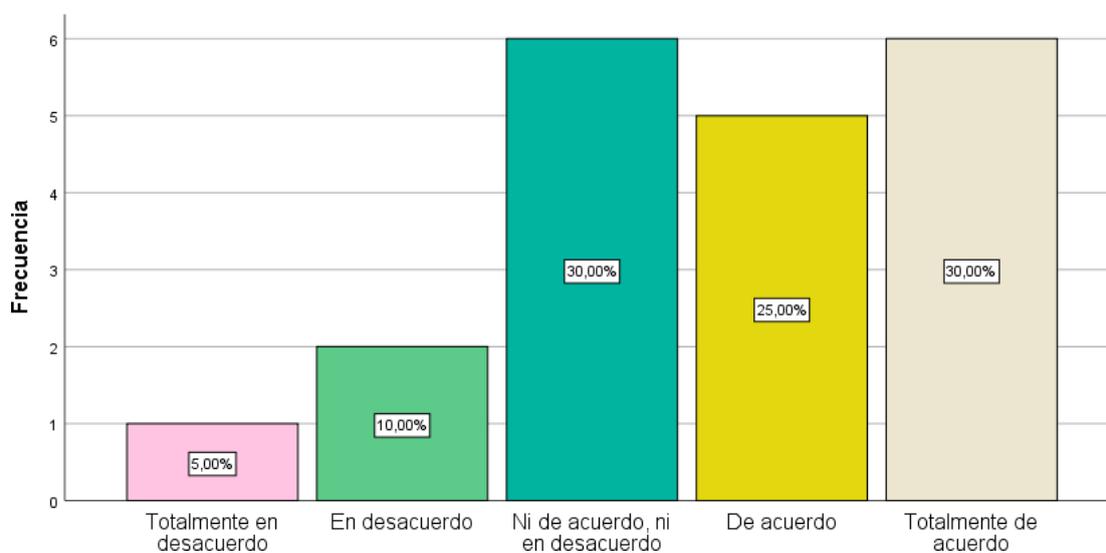


Figura 39: Gráfico de barras del ítem 30 - El tiempo de ejecución para el trabajador en la realización de actividades es respetado dentro de su horario

En la tabla 48 y figura 39, se observó que un 30 % estuvo totalmente de acuerdo el tiempo de ejecución para el trabajador en la realización de actividades es respetado dentro de su horario.

Tabla 49: ítem 31 - La modalidad del teletrabajo ha permitido alcanzar los objetivos de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	40,0	40,0	45,0
	De acuerdo	9	45,0	45,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

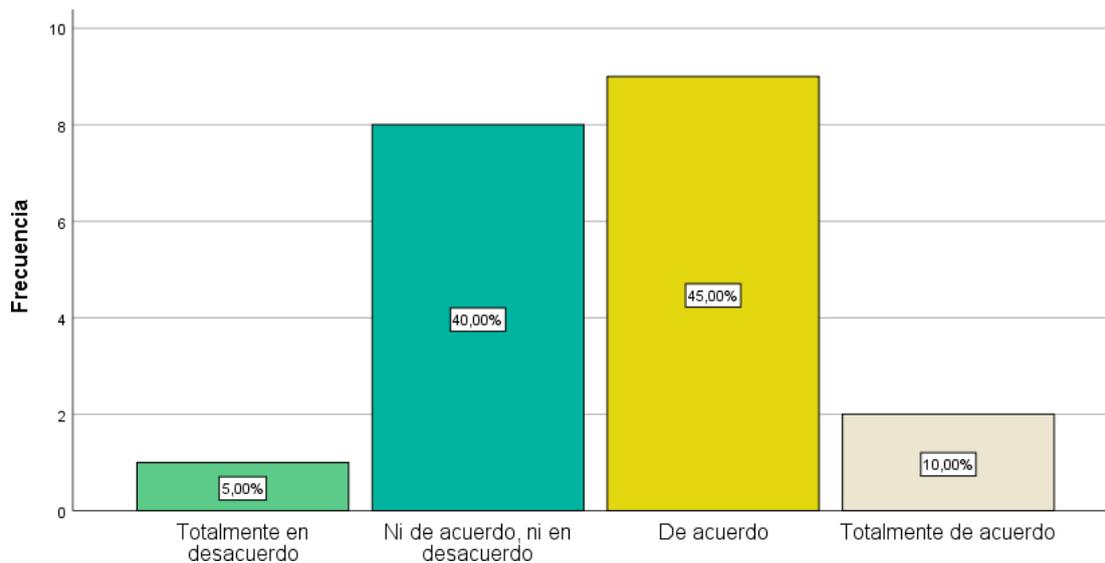


Figura 40: Gráfico de barras del ítem 31 - La modalidad del teletrabajo ha permitido alcanzar los objetivos de la empresa

En la tabla 49 y figura 40, se observó que el 45 % estuvo de acuerdo que la modalidad del teletrabajo ha permitido alcanzar los objetivos de la empresa.

Tabla 50: ítem 32 - El alcance del objetivo va en línea paralela con la productividad de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	35,0	35,0	45,0
	De acuerdo	6	30,0	30,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

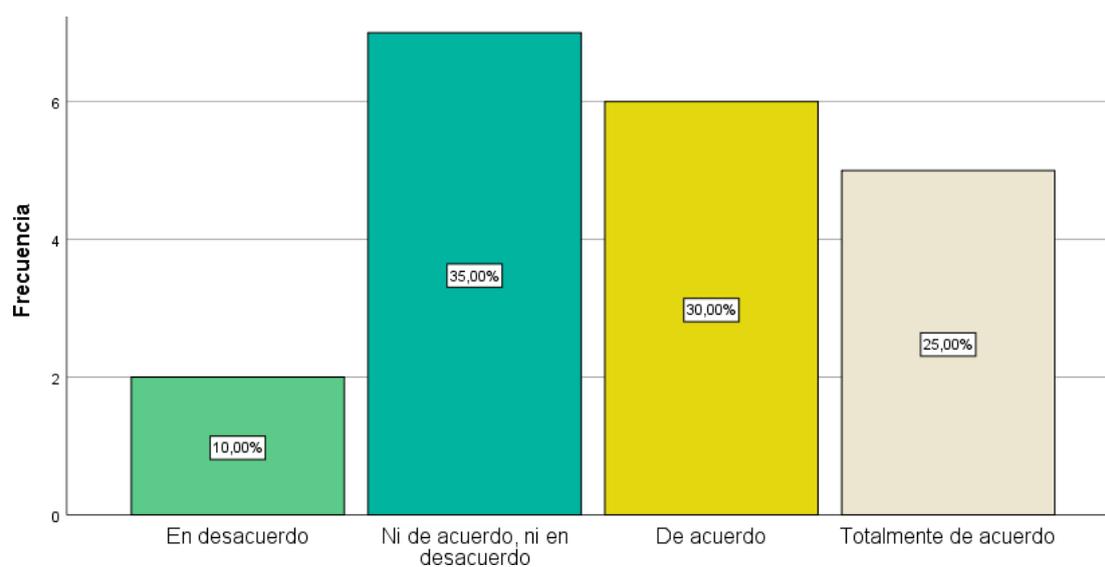


Figura 41: Gráfico de barras del ítem 32 - El alcance del objetivo va en línea paralela con la productividad de los trabajadores

En la tabla 50 y figura 41, se observó que el 35 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo que el alcance del objetivo va en línea paralela con la productividad de los trabajadores.

Tabla 51: ítem 33 - El trabajador tiene su equipamiento necesario para la realización de sus laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	35,0	35,0	35,0
	De acuerdo	3	15,0	15,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

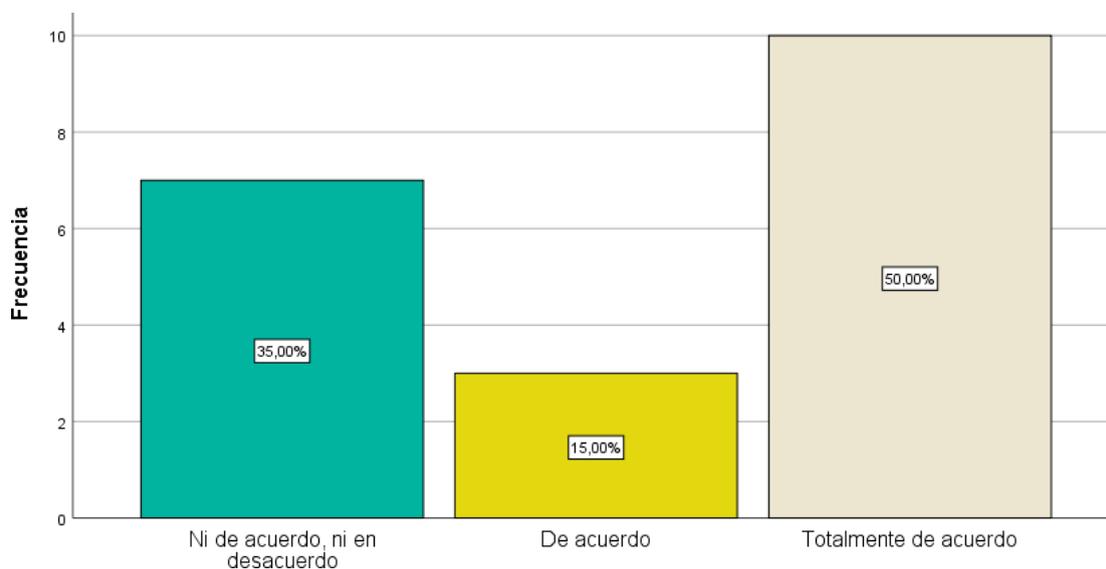
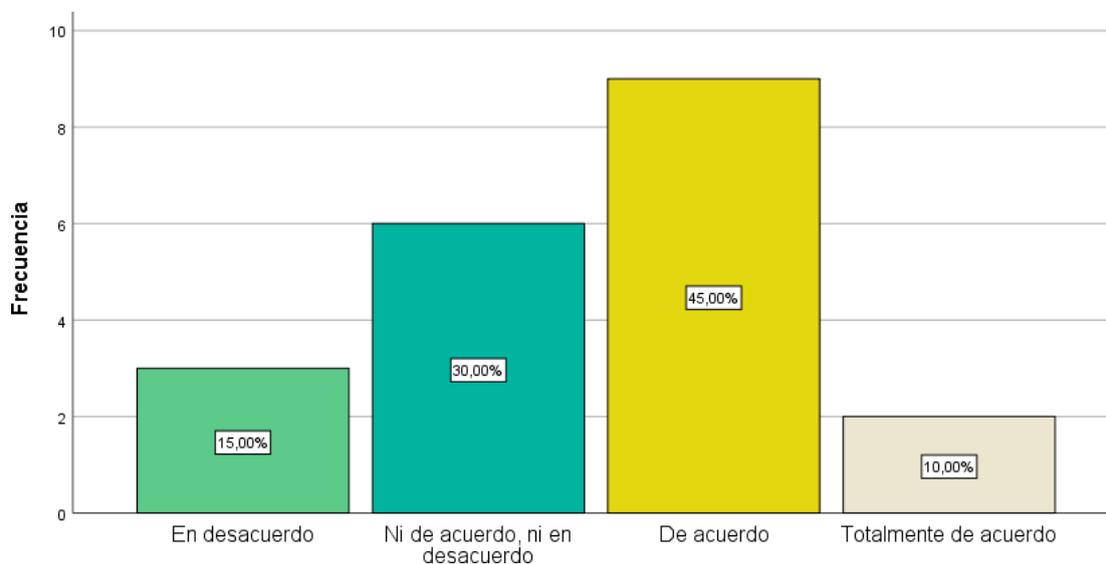


Figura 42: Gráfico de barras del ítem 33 - El trabajador tiene su equipamiento necesario para la realización de sus laborales

En la tabla 51 y figura 42, se observó que el 50 % estuvo totalmente de acuerdo que el trabajador tiene su equipamiento necesario para la realización de sus laborales.

Tabla 52: ítem 34 - El trabajador hace uso de su equipamiento de la manera correcta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	30,0	30,0	45,0
	De acuerdo	9	45,0	45,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



*Figura 43: Gráfico de barras del ítem 34 - El trabajador hace uso de su equipamiento de la manera correcta*

En la tabla 52 y figura 43, se observó que el 45 % estuvo de acuerdo que el trabajador hace uso de su equipamiento de la manera correcta.

Tabla 53: ítem 35 - La satisfacción de trabajo con la modalidad del teletrabajo ha sido muy útil para todos los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	20,0	20,0	20,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	10,0	30,0
	De acuerdo	7	35,0	35,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

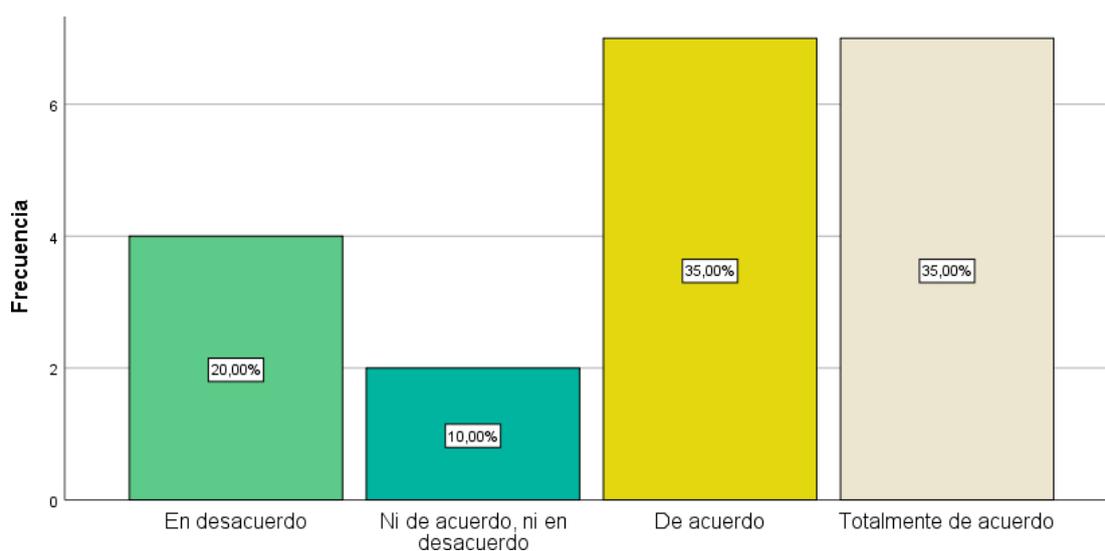


Figura 44: Gráfico de barras del ítem 35 - La satisfacción de trabajo con la modalidad del teletrabajo ha sido muy útil para todos los trabajadores

En la tabla 53 y figura 44, se observó que el 35 % estuvo totalmente de acuerdo que la satisfacción de trabajo con la modalidad del teletrabajo ha sido muy útil para todos los trabajadores.

Tabla 54: ítem 36 - El ambiente donde se encuentran cada uno de los trabajadores refleja la satisfacción de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	20,0	20,0	20,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	10,0	30,0
	De acuerdo	7	35,0	35,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

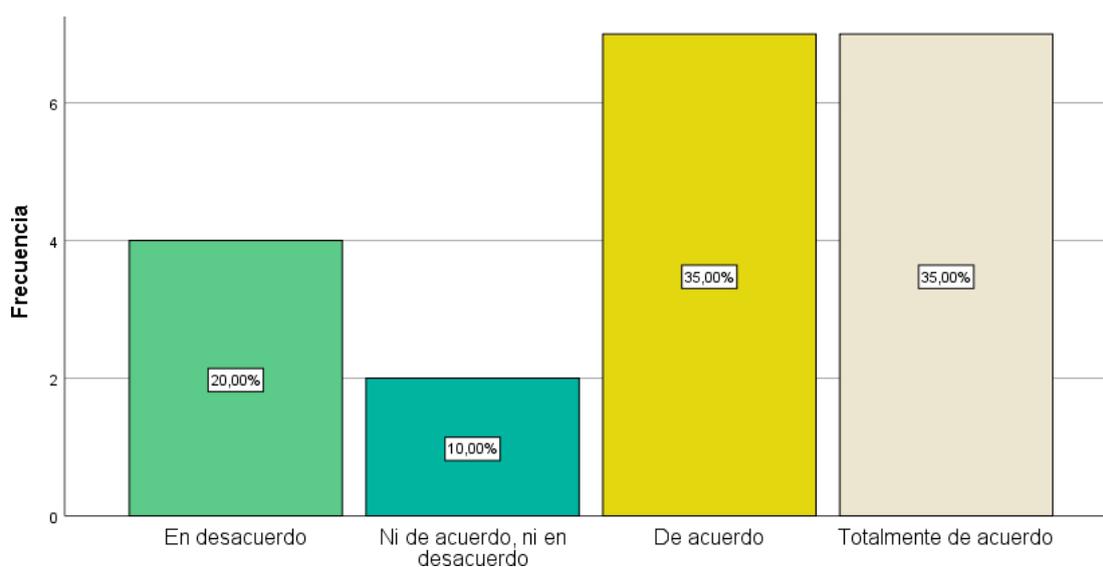


Figura 45: Gráfico de barras del ítem 36 - El ambiente donde se encuentran cada uno de los trabajadores refleja la satisfacción de trabajo.

En la tabla 54 y figura 45, se observó que el 35 % estuvo totalmente de acuerdo que el ambiente donde se encuentran cada uno de los trabajadores refleja la satisfacción de trabajo.

Tabla 55: ítem 37 - Las habilidades de los trabajadores han fortalecido con la modalidad del teletrabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	12	60,0	60,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

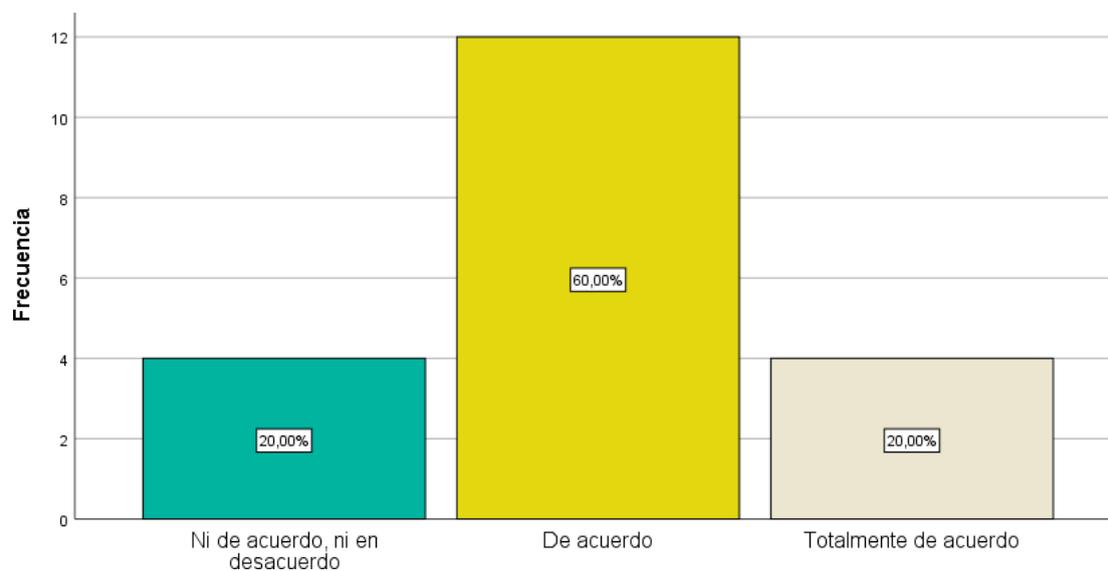


Figura 46: Gráfico de barras del ítem 37- Las habilidades de los trabajadores han fortalecido con la modalidad del teletrabajo

En la tabla 55 y figura 46, se observó que el 60 % estuvo de acuerdo que las habilidades de los trabajadores han fortalecido con la modalidad del teletrabajo.

Tabla 56: ítem 38 - El trabajador ha ido desarrollando nuevas habilidades con el tiempo que realizó sus actividades con la modalidad del teletrabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	12	60,0	60,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

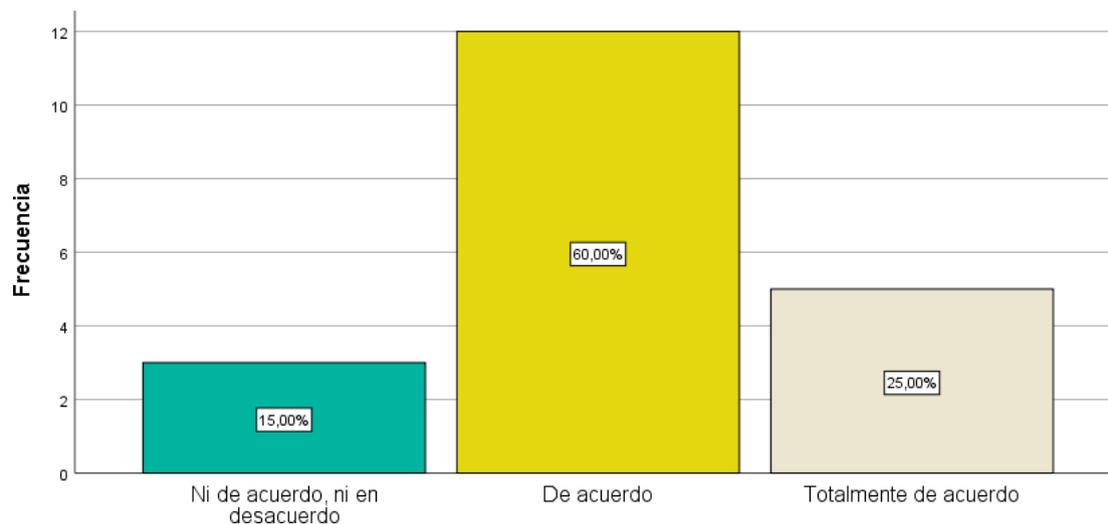


Figura 47: Gráfico de barras del ítem 38 - El trabajador ha ido desarrollando nuevas habilidades con el tiempo que realizó sus actividades con la modalidad del teletrabajo

En la tabla 56 y figura 47, se observó que el 60 % estuvo de acuerdo que el trabajador ha ido desarrollando nuevas habilidades con el tiempo que realizó sus actividades con la modalidad del teletrabajo.

Tabla 57: ítem 39 - El trabajador equilibra sus funciones a pesar de tener funciones bajo presión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

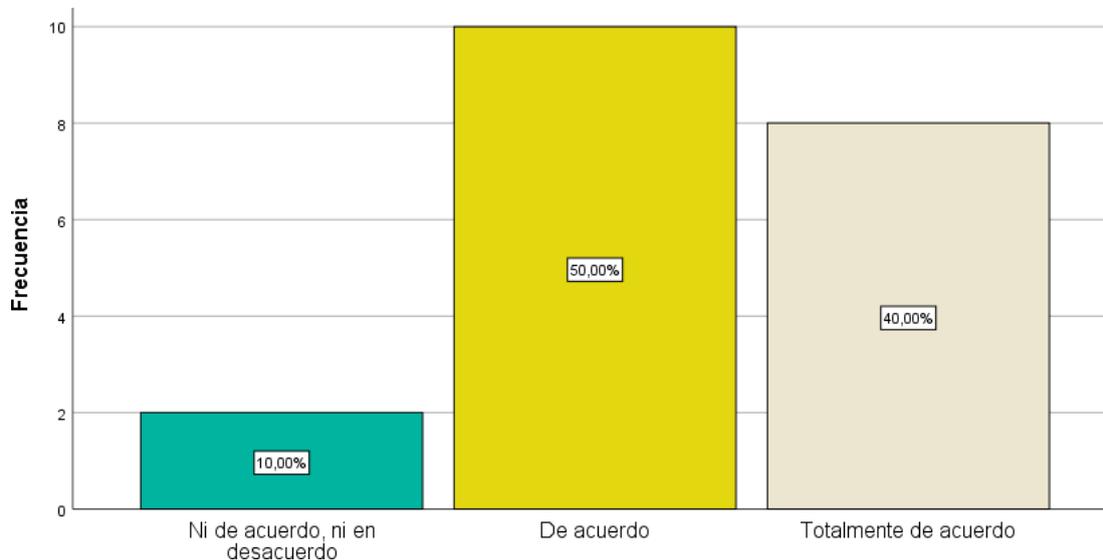


Figura 48: Gráfico de barras del ítem 39 - El trabajador equilibra sus funciones a pesar de tener funciones bajo presión

En la tabla 57 y figura 48, se observó que el 50 % estuvo de acuerdo que el trabajador equilibra sus funciones a pesar de tener funciones bajo presión.

Tabla 58: ítem 40 - El trabajador puede realizar funciones bajo presión con la debido tiempo o plazo que le otorgan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	55,0
	Totalmente de acuerdo	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

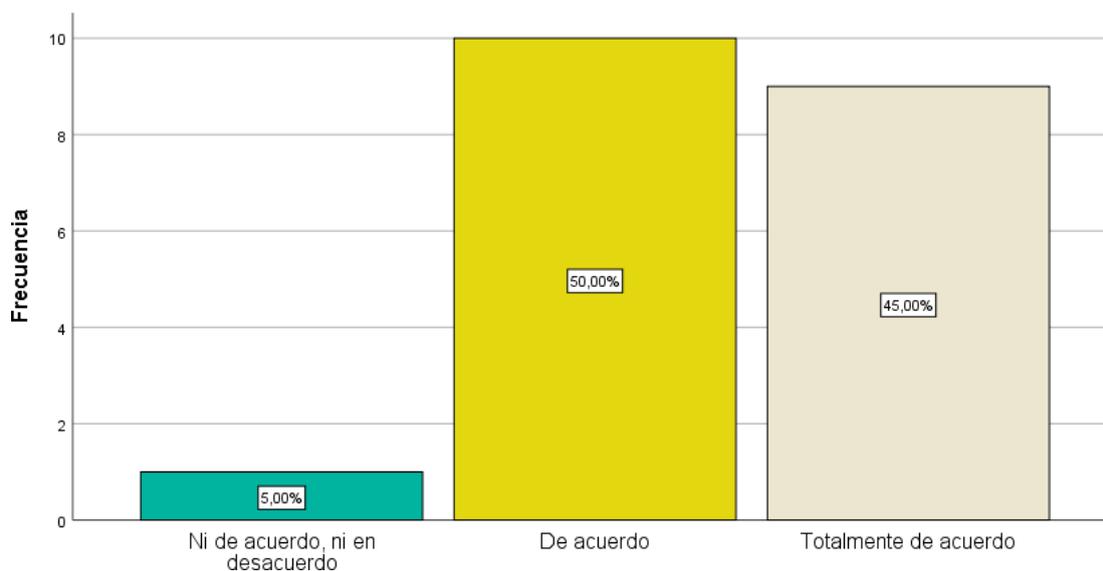


Figura 49: Gráfico de barras del ítem 40 - El trabajador puede realizar funciones bajo presión con la debido tiempo o plazo que le otorgan

En la tabla 58 y figura 49, se observó que el 50 % estuvo de acuerdo que el trabajador puede realizar funciones bajo presión con la debido tiempo o plazo que le otorgan.