

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**EL TELETRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS  
DE COVID-19 DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE SAYAN, 2021**

**PRESENTADO POR:**

**JHARUMY RUBY FURUGEN SANCHEZ**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**ASESOR: DR. POLICARPO DIOMEDES MÁRQUEZ VALENCIA**

**HUACHO - 2021**

**EL TELETRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN TIEMPOS  
DE COVID-19 DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE SAYAN, 2021**

**JHARUMY RUBY FURUGEN SANCHEZ**

**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR: DR. POLICARPO DIOMEDES MÁRQUEZ VALENCIA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
HUACHO**

**2021**

## DEDICATORIA

A Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres que con su apoyo moral y sus consejos he podido concretizar mis metas y objetivos.

También está dedicado a todos mis familiares, amigos y docentes que perdieron la batalla contra el mortal Covid-19.

*Jharumy Ruby Furugen Sanchez*

## AGRADECIMIENTO

Principalmente a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A mis padres Victoria y Juan Carlos, que siempre han sido el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes me apoyaron en todo momento y por los valores que me han inculcado. Este logro es para ustedes una meta más conquistada. Gracias por ser quienes son y por creer y confiar en mí.

A mi asesor Dr. Policarpo Diómedes Márquez Valencia y al Dr. Carlos Gonzales Añorga por sus enseñanzas brindadas y la exigencia impuesta en cada momento.

Al Dr. Luis Alberto Baldeos Ardián, por el apoyo brindado en la investigación.

Al Ingeniero Richard Ramos Toledo por el apoyo constante y las facilidades otorgadas para continuar la tesis, por darme la oportunidad de crecer profesionalmente y aprender nuevas cosas.

Finalmente, a todas aquellas personas que me brindaron su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía para el logro alcanzado.

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>x</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>xi</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Descripción de la realidad problemática</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Formulación del problema</b>	<b>4</b>
<b>1.2.1 Problema general</b>	<b>4</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	<b>4</b>
<b>1.3. Objetivos de la investigación</b>	<b>5</b>
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	<b>5</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	<b>5</b>
<b>1.4. Justificación de la investigación</b>	<b>6</b>
<b>1.5. Delimitaciones del estudio</b>	<b>7</b>
<b>1.6. Viabilidad del estudio</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>8</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	<b>8</b>
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	<b>8</b>
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>14</b>
<b>2.3 Definición de términos básicos</b>	<b>29</b>
<b>2.4 Hipótesis de investigación</b>	<b>31</b>
<b>2.5 Operacionalización de las variables</b>	<b>32</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>33</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>33</b>
<b>3.1 Diseño metodológico</b>	<b>33</b>
<b>3.2 Población y muestra</b>	<b>33</b>
<b>3.2.1 Población</b>	<b>33</b>

3.2.2	Muestra	33
3.3	Técnicas de recolección de datos	34
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	34
<b>CAPÍTULO IV</b>		<b>36</b>
<b>RESULTADOS</b>		<b>36</b>
4.1	Análisis de resultados	36
4.2.	Análisis descriptivo de la variable Teletrabajo	37
4.3.	Análisis descriptivo de la variable Desempeño Laboral	39
4.4.	Análisis bivariado	41
4.5.	Prueba de normalidad	43
4.6.	Comprobación de hipótesis	44
<b>CAPÍTULO V</b>		<b>51</b>
<b>DISCUSIÓN</b>		<b>51</b>
5.1	Discusión de resultados	51
<b>CAPÍTULO VI</b>		<b>57</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		<b>57</b>
6.1	Conclusiones	57
6.2	Recomendaciones	58
<b>REFERENCIAS</b>		<b>59</b>
	Fuentes bibliográfica	59
<b>ANEXOS</b>		<b>61</b>
<b>CUESTIONARIO</b>		<b>61</b>
<b>ANEXO: BAREMOS DE LAS VARIABLES</b>		<b>64</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Género de los trabajadores administrativos	36
Tabla 2.	Condición laboral de los trabajadores	36
Tabla 3.	Dimensiones del teletrabajo según los trabajadores	37
Tabla 4.	Teletrabajo según los trabajadores administrativos	38
Tabla 5.	Dimensiones del desempeño laboral según los trabajadores	39
Tabla 6.	Desempeño laboral según los trabajadores administrativos	40
Tabla 7.	Teletrabajo y sus dimensiones según el desempeño laboral	41
Tabla 8.	Pruebas de normalidad	43
Tabla 9.	Correlación de Rho de Spearman entre el teletrabajo y desempeño laboral	44
Tabla 10.	Correlación Rho de Spearman entre la eficiencia y desempeño laboral	45
Tabla 11.	Correlación Rho de Spearman entre productividad y desempeño laboral	46
Tabla 12.	Correlación de Rho de Spearman entre absentismo y desempeño laboral	48
Tabla 13.	Correlación Rho de Spearman entre la calidad de vida y desempeño laboral	49

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Género de los trabajadores administrativos	36
Figura 2.	Condición laboral de los trabajadores	37
Figura 3.	Dimensiones del teletrabajo según los trabajadores	38
Figura 4.	Teletrabajo según los trabajadores administrativos	38
Figura 5.	Dimensiones del desempeño laboral según los trabajadores	39
Figura 6.	Desempeño laboral según los trabajadores administrativos	41
Figura 7.	Teletrabajo y sus dimensiones según el desempeño laboral	42
Figura 8.	Teletrabajo y desempeño laboral de los trabajadores	44
Figura 9.	Eficiencia y desempeño laboral de los trabajadores	46
Figura 10.	Productividad y desempeño laboral de los trabajadores	47
Figura 11.	Absentismo del personal y satisfacción del usuario	48
Figura 12.	Calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores	49



## RESUMEN

La presente investigación presentó el objetivo general Determinar de qué manera el teletrabajo influye en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021. El trabajo de investigación fue de tipo no experimental-transversal y nivel correlacional-descriptivo. En la investigación estudiada la población estuvo representada por 86 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, considerándose la muestra la misma cantidad que la población en estudio, se utilizó la encuesta como técnica y la toma de datos como instrumento. Los resultados de la aplicación piloto se realizaron a 86 trabajadores del área administrativa de la Municipalidad distrital de Sayán. Aplicando el KMO se predice si es probable que los datos consigan factores consistentes, puede variar entre 0 y 1, más cerca de 1 indicará que es más recomendable hacer el uso del análisis factorial. (considerar como valido 0,806). Los resultados con respecto a la variable teletrabajo resalta el nivel regular de acuerdo a la perspectiva del 62.8%, seguidamente del nivel alto por un 20.9% y el 16.3% que evidencio un nivel bajo. En relación a la variable desempeño laboral resalta el nivel medio de acuerdo a la perspectiva del 82.6%, seguidamente de un mal nivel por un 10.5% y el 7% que evidencio un buen nivel.

Se utilizó la prueba de Rho de Spearman. Se concluye que la variable Teletrabajo influye significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.

Palabras clave: Teletrabajo, Desempeño Laboral, habilidades, eficiencia y eficacia.

## ABSTRACT

This research presented the general objective to determine how telework influences the work performance in times of Covid-19 of the workers of the District Municipality of Sayán, 2021. The research work was of a non-experimental-transversal type and correlational level -descriptive. In the study studied, the population was represented by 86 workers from the Sayán District Municipality, considering the sample the same amount as the population under study, the survey was used as a technique and data collection as an instrument. The results of the pilot application were carried out on 86 workers from the administrative area of the district Municipality of Sayán. Applying the KMO, it is predicted if the data is likely to achieve consistent factors, it can vary between 0 and 1, closer to 1 will indicate that it is more advisable to use factor analysis (consider as valid 0.806). The results regarding the telework variable highlight the regular level according to the perspective of 62.8%, followed by the high level by 20.9% and 16.3% that evidenced a low level. Regarding the variable work performance, the average level stands out according to the perspective of 82.6%, followed by a bad level by 10.5% and 7% that showed a good level. Spearman's Rho test was used. It is concluded that the Telework variable significantly influences the Labor Performance of the workers of the District Municipality of Sayán.

Keywords: Telecommuting, Job Performance, skills, efficiency and effectiveness

## INTRODUCCIÓN

En la Municipalidad Distrital de Sayán estando dentro de la jurisdicción de la Provincia de Huaura, esta presta una secuencia de servicios a sus pobladores, por tanto, su desarrollo funcional dentro del aspecto público se ha tenido que ir adecuando al teletrabajo (trabajo virtual) con la finalidad de poder atender a las múltiples necesidades que tiene la ciudadanía del Distrito de Sayán.

Los trabajadores y funcionarios de la municipalidad comparten su dedicación laboral a través de un sin número de acciones para poder lograr un desempeño laboral eficiente en los tiempos de pandemia, que trae como consecuencia una serie de inconvenientes sobre todo en lograr lo que realmente desea el poblador. Para ello la Municipalidad ha venido implementando el uso de la tecnología de la información para darle una mayor viabilidad a las exigencias de la población. Por tanto, el presente trabajo de investigación teniendo en cuenta el contexto del mismo, se ha estructurado en su parte final de la siguiente forma:

Capítulo I, mostramos el planteamiento del problema donde se menciona la realidad problemática, objetivos de la investigación, justificación de la investigación, delimitación y viabilidad del estudio.

En el capítulo II el marco teórico, mencionamos las teorías sobre el Teletrabajo y el Desempeño Laboral, y aquellas situaciones que ocurren a tal efecto de la pandemia.

En el capítulo III, señala la metodología de la investigación teniendo en cuenta el diseño metodológico, la población y muestra, técnicas de la recolección de datos como además las técnicas para el procesamiento de la información.

Capítulo IV, se muestra los resultados de la información primaria recolectada acerca de los principales problemas que tienen que ver con el teletrabajo y el desempeño

laboral en tiempos de pandemia, como de otra índole considerando relevante para una mejor comprensión de análisis de la situación actual de la Municipalidad distrital de Sayán.

Capítulo V, está dirigida a la discusión de los datos; análisis crítico sobre los resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores que desempeñan su labor en la Municipalidad Distrital de Sayán.

Capítulo VI, se presenta las conclusiones y recomendaciones más pertinentes del trabajo de investigación realizado.



# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

El mundo globalizado y los adelantos tecnológicos que nos cubren en la actualidad no solo han permitido la ejecución de numerosas transformaciones en el tema empresarial, comercial y corporativo, sino además en el campo habitual, que es, este último, en donde está la base del derecho y en especial del Derecho Laboral. Es de esta manera como el ágil avance de la telemática, pero sobre todo de la informática, permitió la aparición de un único procedimiento laboral a través de medios telemáticos, denominada: “Teletrabajo”, nombre con el que está regulado en nuestro estado, o “trabajo a distancia”, nombre con el que también se le acostumbra encontrar en el derecho relacionado.

El trabajo a distancia es una manera maleable de estructura de una tarea que radica en el avance de la actividad profesional sin estar presente de manera física el empleado, se podrá realizar a tiempo global o parcial. Este siempre va necesitar el medio de la telecomunicación donde existirá el vínculo entre el teletrabajador y la compañía.

Actualmente en el planeta un teletrabajador mantiene la igualdad de derechos, obligaciones y costos que los demás colaboradores, la diferencia que se encuentra es que se viene usando el sitio de vida como oficina principal.

Realizar teletrabajo desde nuestras viviendas es muy fundamental ya que cuenta con un buen potencial de avance. Se caracteriza porque piensa la utilización de telecomunicaciones e informática. Aquellos profesionales laboran uno o dos días por

semana. Estas labores frecuentes, como es el caso de la sistematización de la información se hacen a distancia.

La COVID-19 ocasiono una crisis mundial imprevista en todos los aspectos, sobre todo en sectores populares y con mayor carencia de recursos. Los países acogieron métodos para evitar las restricciones del empleo y aliviar la crisis empresarial; favoreciendo así la persistencia de la continuidad de pagos, como aspecto de supervivencia ante a una pandemia de contagio combativa.

La actual investigación, interviene en el examen del trabajo a distancia y sus sencillas expresiones en las normas del Perú como en América Latina; se sitúa comparativamente semejanzas y aspectos propios, y manifiesta considerar la siguiente pregunta: ¿Ante la sepa de leyes particulares, sobre trabajo a distancia en algunos lugares de América Latina y sabiendo la civilización antigua del presencial laboral, ¿cuál es el futuro del trabajo a distancia en tiempos de coronavirus? ¿Llegó para quedarse, o hablamos de una herramienta de permanencia transitorio, de ineludible manejo, que va a desaparecer de acuerdo al control de la pandemia?

El futuro del trabajo a distancia como consecuencia de la COVID-19 se perfila como una actividad consolidada y de recurrente desarrollo, constante y vigorosa dentro del mercado de trabajo, no solo va a funcionar como una herramienta de permanencia transitorio, sino como un aspecto persistente que se relacionará con el trabajo presencial en los países de América Latina, más allá de la sepa de leyes especiales; en la magnitud que la gente se está acogiendo a un modus vivendi laboral que no se va a separar de la implementación y uso de recursos informáticos y telecomunicaciones en la prestación de servicios inferiores.

Vemos que en esta pandemia el desempeño laboral ha aumentado el índice de estrés en la población en general y más aún para los trabajadores del sector salud los cuales se encuentran laborando en primera línea y se encuentran expuestos al contagio. Hoy más que en cualquier momento se requiere el esfuerzo colectivo para que esto pueda conllevar a un mejor desempeño laboral frente a cualquier adversidad.

La Institución municipal tendrá que seguir cumpliendo, desarrollando e implementando protocolos de bioseguridad para prevenir y proteger del contagio a sus trabajadores.

Ello tiene que ver mucho también con el acercamiento de las novedosas tecnologías el cual nos transporta a combatir ocasiones recientes para el hombre dentro de la sociedad, y esta circunstancia perjudica además las relaciones humanas tanto como las relaciones laborales. De esta manera las TIC han abierto una exclusiva extensión de un vínculo beneficioso, las cuales se usan como utilidad que se requiere para ajustarse a los cambios estructurales del mercado de trabajo contemporáneo.

De este modo en la Municipalidad Distrital de Sayán los trabajadores vienen laborando desde sus domicilios por las disposiciones emitidas por nuestro gobierno, esto ha conllevado a que repentinamente han tenido que confinarse en sus casas y tener que usar las TIC para el cumplimiento de sus labores encomendadas.

En consecuencia, tenemos trabajadores que no están preparados para usar las herramientas digitales, algunos de ellos no tienen los medios digitales necesarios para lograr realizar sus tareas de forma eficiente. Además, el confinamiento trae como consecuencia a que los colaboradores no se puedan desempeñar de una forma adecuada en sus labores diarias. Si esto persiste tendremos trabajadores que van a incumplir con sus labores en consecuencia usuarios insatisfechos con los trámites que tienen que realizar en la Municipalidad Distrital de Sayán. De persistir la situación de salud con relación al Covid-19 las Instituciones y especialmente la Municipalidad Distrital de Sayán su gestión tendrá que impulsar más aun el diseñar sistemas de información, implementar medios informáticos y más que todo entrenar y capacitar a los colaboradores que forman parte de esta Institución municipal.

Por lo tanto, se debe fomentar de manera rápida una implementación de medios digitales a los trabajadores que no cuentan con los equipos necesarios y una capacitación virtual sobre el uso de las plataformas el cual les permitirá alcanzar un

buen desempeño laboral, y así beneficiará a los usuarios de la Municipalidad Distrital de Sayán.

En la siguiente exploración se expone esta novedosa opción como uno del mucho provecho que nos están provocando las TIC, el cual también conllevará si realmente el trabajador cumple con sus labores diarias y se desempeñe de una forma correcta en sus labores.

La consideración de este trabajo es mostrar que en la revolución de la información o revolución digital, estas tecnologías de información y comunicación se encuentran originando variaciones en el modo de la estructura de la faena, teniendo en cuenta que no es solo en la manera en que se realizará la faena, sino también cuál sería esa faena y dónde se va a realizar. En esta singular posición, cada faena es distinta con elementos físicos pero también con el procesamiento de información, entonces se piensa que el colaborador no se encontraría obligado a movilizarse al puesto de su faena (organismo público, empresa, fundación u organización, etc.) donde ejecutará su actividad profesional, por medio del manejo de las recientes tecnologías de información y comunicación, los trabajadores vienen desarrollando sus actividades con las limitaciones del caso, que más adelante de continuar esta situación la Institución municipal tendrá que ir implementando políticas de adecuación al trabajo remoto, adquiriendo maquinaria y equipos informáticos conjuntamente llevando a cabo planes de entrenamiento y capacitación.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera el Teletrabajo influye en el Desempeño Laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿En qué medida la eficiencia influye en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021?



¿De qué manera la productividad influye en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021?

¿En qué medida el absentismo influye en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021?

¿En qué medida la calidad de vida influye en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar de qué manera el teletrabajo influye en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar en qué medida la eficiencia influye en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

Establecer de qué manera la productividad influye en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

Determinar en qué medida el absentismo influye en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

Establecer en qué medida la calidad de vida influye en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### ***Justificación teórica***

El Teletrabajo es una función en la cual los trabajadores juegan un papel muy importante para cumplir de manera remota el trabajo que implica a una organización como es en este caso la Municipalidad Distrital de Sayán y a la vez guarda relación con su desempeño laboral y así responsablemente tratar de mejorar la gestión de la organización pública.

##### ***Justificación por su conveniencia***

El trabajo de investigación buscará establecer de alguna manera la ejecución del teletrabajo, buscando incrementar el desempeño laboral de los servidores en la Municipalidad Distrital de Sayán, y así poder cumplir adecuadamente con los servicios de sus usuarios.

##### ***Justificación social***

La justificación social se centra en la contribución que puede realizar la Municipalidad Distrital de Sayán, brindando la información relevante con respecto al teletrabajo que por motivos de la pandemia se adecuará a las exigencias que requiere la población en mantener e implementar algunos servicios públicos del distrito.

##### ***Justificación científica***

La investigación a realizar utilizará instrumentos científicos para la recolección de datos e información, lo cual es importante en la consecución de la investigación de la organización municipal, y se buscará evaluar el teletrabajo y de igual manera

su desarrollo laboral de los servidores de la municipalidad, que será respaldado por bases teóricas, científicas de diferentes autores.

### **1.5. Delimitaciones del estudio**

El trabajo de investigación será realizado en su totalidad en la Municipalidad Distrital de Sayán, ubicada en la provincia de Huaura de la Región de Lima Provincias.

La exploración en relación a su alcance popular se delimitará en su sector geográfica correspondiente al distrito de Sayán, donde lleva a cabo sus ocupaciones municipales.

Esta exploración considerará toda información que va a ser recolectada por medio de distintas fuentes dentro del año 2021.

En este estudio se tendrá en cuenta la evaluación e interpretación de las variables teletrabajo y desempeño laboral, de los administrativos respectivamente y las cuales serán analizados desde el punto de vista científico.

### **1.6. Viabilidad del estudio**

El trabajo es viable porque se sustenta en la aplicación y utilización de recursos necesarios para su ejecución y de un acceso a la información pertinente.

La presente investigación se centrará en el estudio referido a la problemática existente en la municipalidad distrital de Sayán con relación al teletrabajo que realizan los trabajadores y su desempeño laboral dentro de sus propias funciones y puedan contribuir de manera satisfactoria a los requerimientos de los pobladores del distrito.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

Cunalata A. (2019), en su trabajo de exploración llamada “Gestión del talento humano y sus efectos en el desarrollo laboral en la compañía boho, Ambato”, proposición para elegir el encabezado de Ingeniería Comercial en la Facultad Nacional de Chimborazo, Riobamba-Ecuador. En este trabajo el avance de navegación su fin fue el de exhibir que la gestión del talento humano perjudica el progreso profesional en la compañía BOHO, ya sea en el plantel administrativo y operativo, la organización en este tiempo evito manejar lineamientos estratégicos convenientes para los diferentes desarrollos que se encuentran en el reclutamiento y selección del personal, se evidencia en el pequeño progreso de los colaboradores, de esta manera también en el de la organización. Se apunta la posición de la organización en relación a todos los elementos metidos en la gestión del talento humano, mediante ello hay nudos graves determinados en el desarrollo del dilema y este fin es el de ubicar la incidencia que empeora el avance de los colaboradores administrativos y operativos. Sosteniéndose que, a través del estado de la técnica hay en anteriores exploraciones, de esta forma esta apoyada en la teoría donde se encuentra acerca de la recopilación de la organización BOHO, la dirección esta clara de la gestión administrativa, de esta manera están los elementos en relación al progreso laboral. Esta exploración se llevó a cabo usando el trámite descriptivo, dándose la delimitación de un problema, después la formación de estas herramientas, mediante la inspección de los fenómenos hallados, posteriormente el estudio de la averiguación obtenida, lográndose así la determinación de este tema, originando un concepto que en esta circunstancia es la guía del método y así calme la posición, también se usó este diseño de navegación no en versión beta debido a

que se manipulo ciertas cambiantes. Mediante los efectos que salieron en esta navegación se procede a dar las siguientes conclusiones:

La conclusión a la que se llegó fue que se pudo constatar la situación de la administración de la gestión del talento humano, siendo esta primordial en la organización BOHO, ya que tiene incidencia en el proceso de insertar personal, su mejora, apreciación y transformación dentro de la organización, permitiendo así que los colaboradores se sumergen íntegramente en la compañía, denegando así estos beneficios particulares, manejando así un rápido desempeño laboral. Se da mediante el diseño de una guía del método y así estimar que el desempeño es una señal predominante en BOHO, sirviendo como ayuda a la orientación del talento humano, de tal forma que en este periodo no se ha alcanzado efectuar con las metas que se deseaba ante el grupo de esta organización (P. 43).

Velásquez y Villavicencio (2016), en su trabajo de investigación titulado “Nivel de Estrés Laboral en expertos de la Salud y su relación en el Desarrollo Laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi-Tulcán) a lo largo del tiempo de septiembre –octubre del 2016, proposición para conseguir el encabezado de Médico Cirujano en la Pontificia Facultad Católica de Ecuador. Esta exploración se llevó a cabo en el Hospital Luis Gabriel Dávila de la zona de Tulcán ubicado en la provincia del Carchi, durante el tiempo de septiembre a octubre del año 2016, en el mismo participó únicamente el plantel profesional de salud, el cual comprende doctores (tratantes, pobladores, especialistas) y enfermeras de los servicios de Cirugía, Medicina Interna, Pediatría, Ginecología, Dermatología, Oftalmología, Geriatria y Unidad de cuidados intensivos. En esta exploración el objetivo consistió en relacionar el nivel de estrés del personal profesional de salud con su progreso laboral en el hospital Luis G Dávila, así como su organización con los diferentes servicios y tipos de pacientes que se atienden en esa casa de salud. La exploración se llevó a cabo mediante la aplicación de dos escalas, una sobre el nivel de estrés y otra sobre el progreso laboral; la primera escala (escala PSS-10) reconoce el nivel de estrés a través de cinco puntuaciones valorando diez ítems, estos se enfocan en oportunidades que tuvo el participante mientras su trabajo en los últimos 30 días, y la otra escala

que valora la autopercepción del progreso laboral, llegando a ser aplicadas al personal profesional de salud del Hospital Luis Gabriel Dávila. Fue un estudio analítico, observacional de tipo transversal, con únicamente una muestra del personal profesional del hospital Luis G Dávila, en el que introdujeron cambiantes como: nivel de estrés, nivel de avance laboral, tipo de cargo u ocupación en el hospital, tipo de servicio, tiempo de trabajo diario, tipo de condescendiente hospitalizado en el servicio, edad del personal profesional de salud, se efectúa consulta privada en la situación de los doctores, años de trabajo en la institución, etc.; se recolectaron los datos , luego fueron tabulados en el programa EXCEL y luego analizados con el programa SPSS v.23. El resultado fue el siguiente: En el presente estudio se recogió una muestra de 167 profesionales de la salud del Hospital Luis G. Dávila, consiguiendo 120 competidores (71,9%) con nivel de estrés percibido, de los cuales 96 (57,5 %) mostraron un nivel de estrés bajo en tanto que 24 (14,4 %) mostraron un nivel de estrés prominente. Además, se evidenció que los competidores que presentaban estrés en esta Institución de Salud van a exhibir una reducción despacio en su progreso laboral, el estrés si exhibe una relación con el progreso laboral, todo lo citado con una relación estadísticamente sustancial y un valor de p 0,000.

Ardila (2015), en su trabajo de exploración titulado “Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones”, estudio de caso en un sector de una organización financiera en Bogotá. Facultad Militar Novedosa Granada – Colombia, proposición para elegir el nivel de Maestro en administración de organizaciones. El propósito primordial es saber la discusión generada por la implementación del teletrabajo en los resultados de la administración de las organizaciones, por medio del estudio de caso de un sector de una organización del área financiero de la región de Bogotá en el año 2013, realizando un paralelo entre el trabajo común y el teletrabajo. Lo dicho bajo un exámen de las cambiantes referidas a la administración en esta organización comparando los dos modelos de contrato. Utilizaron la metodología cuantitativa y cualitativa, mediante las características e informaciones del campo a explorar, tomándose los puntos referentes a una exploración mezclada, de tipo descriptivo y explicativo, usando como instrumento

de recolección la encuesta con cuestiones cerradas y abiertas. El exámen comparativo manifiesta que los teletrabajadores detallan más importante competitividad, lo cual está enmarcado en los distintos indicadores aplicados para este estudio de caso en relación a los distintos cambiantes consideradas: efectividad, efectividad y absentismo, de esta manera se le brinda una consideración importante a la gestión administrativa y calidad de vida de los colaboradores. En relación a la variable valor – beneficio (derivado del valor de infraestructura) de las formas de trabajo, el teletrabajo marca colosal distingue frente a la modalidad tradicional, tiene un vínculo a la reducción de los costos de operación de un puesto de trabajo lo que simultáneamente puede redundar en beneficio para la empresa.

Torres (2020), en su trabajo de investigación titulado “Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la unidad educativa Carlos freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del covid-19 Tabacundo, Ecuador 2020”, Tesis para la obtención del título de Ingeniero en Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Universidad Internacional SEK de la ciudad de Quito. La exploración tuvo como finalidad examinar la fatiga laboral por trabajo a distancia en los maestros de la Unidad Didáctica “Carlos Freile Zaldumbide” frente la urgencia de salud pública por Covid-19, la exploración sostuvo un enfoque descriptivo-transversal por una sola finalidad de entender como apareció la fatiga en la multitud de los maestros, empleándose así el mecanismo Test de Yoshitake al conjunto de 18 competidores. Debido a los resultado que se encontraron tras aplicar el test, evidenciamos que el 61% de maestros exhibe mantener la fatiga, el 50% de la multitud anunció que hay influencia de fatiga general y únicamente un 11% exhibe mantener fatiga mental, reiterando así que, el género que se perjudico más viene hacer el femenino, ya que en 9 maestros de este género, demostrando existencia de fatiga solamente en el género masculino 2. En relación a los componentes que influyen para que la fatiga se muestre, se pudo saber la tensión y ansiedad ocasionada por la urgencia de salud pública, el agotamiento general del cuerpo provocado por la conjunción del incremento de mucho trabajo con los trabajos domésticos, por último, el cansancio visual suscitado por la interacción del maestro con el ordenador y así llevar a cabo la

ejecución del teletrabajo. Reconociéndose la aparición de fatiga, ya que es primordial para la implantación de un programa de acción, y así reducir la magnitud de exponerse y prevenir enfermedades en la salud de los maestros.

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Silva, Carranco y Vega (2018) en su trabajo de investigación titulada “El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Caso: Bcp y Bbva”, tesis para optar el grado de licenciado en Gestión con mención en Gestión Empresarial, en la Pontificia Facultad Católica del Perú. Esta exploración se origina por la precisión de investigar la utilización del Teletrabajo y las distintas fases que se compone este progreso dentro de estas dos compañías que corresponden al sector bancario peruano. Se justifica porque tiene una limitada relación de indagaciones sobre el uso de aquella categoría en las compañías en la nación, debido al aumento se considera que este mecanismo se ha adquirido en los años pasados, estimulada por la disposición de la ley 30036 en el 2013 y sus pertinentes normas en el 2015. Tomando la elección de usar dos entidades de análisis: el Banco de Crédito Peruano (BCP) y el Banco Continental (BBVA), determinadas como dos de las compañías más características del sector bancario. En esta se aplicó una metodología de estudio con enfoque holístico de múltiples casos (Yin, 2014) estructurando el progreso de exploración considerado en la metodología de casos idea por Eisenhart (1989), efectuándose una triangulación de cruce de información según los tres tipos de muestra seleccionados: expertos nacionales y de todo el planeta sobre Teletrabajo, ayudantes dentro de las compañías nombradas que hayan mantenido o mantenga la alternativa de teletrabajar, como dirigentes, jefes o gerentes de estas compañías que se hayan implicado en la utilización. Entonces, las utilidades de navegación usadas han sido entrevistas semi estructuradas puestas a estas personas, implantando conexión con más entrevistados dándose el funcionamiento de bola de nieve. El exámen de los resultados se distribuye en ocupación a las metas de la exploración: Descubrir e investigar el progreso del uso del Teletrabajo según los periodos dirigidos en cada banco, comprender sobre las superficies y perfiles más correctos para su colaboración de acuerdo al exámen de los equipos en uso, y luego descubrir



Barreras y Alicientes en la práctica examinar por el colaborador y por la empresa. Esto en la final deriva en la caracterización de Buenas Prácticas de utilización. El progreso de navegación asigna como efecto dinámicas semejantes de acuerdo al vínculo de la estructuración de etapas para el progreso de la herramienta, sin embargo, se inclinaron en caminos distintos: la herramienta detuvo totalmente su práctica de forma oficial en uno de los sujetos de estudio (a pesar de que su matriz se considera pionera en el tema en su país de origen), en tanto que en otra se siguió (aunque sin llegar a alcanzar masivamente al resto de superficies del banco). Encontrándose que existen causantes cruciales de carácter presupuestario y culturales (liderazgo presencialista) que chocan en el progreso de la herramienta, siendo estos indicios del nivel de maduración que tienen las buenas prácticas proposiciones por la literatura en cada organización.

Mamani (2019) en su trabajo de exploración que se titula “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la autoridad local del Agua de Huancané, 2017”, proposición para elegir el nivel de licenciado en gestión en la Facultad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Su finalidad fue Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad local del agua de Huancané, 2017. La metodología que se utilizó es de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental - descriptivo y con un enfoque mixto; su población fue de 20 trabajadores de la Autoridad Local del Agua. Se hizo la prueba de normalidad para encontrar el estadístico para la contrastación de las hipótesis, como fue menor a 50 se usaron los resultados del Shapiro-Wilk, donde la significación bilateral es menor a 0,05, entonces, utilizamos el Rho de Spearman. Resultados: La variable gestión del talento humano, de los 20 encuestados el 25% (5) respondieron más o menos, 55% (11) casi siempre y 20% (4) siempre; la institución debe iniciar con mayor contundencia la gestión del talento humano para dotar a su personal de muchas destrezas y habilidades que les permita ser más proactivos en sus puestos de trabajo. Y con un alto porcentaje el desempeño laboral de los colaboradores va camino a consolidarse de ser una de las mejores en integración, liderazgo, delegación de funciones, iniciativa y en orientaciones al

cliente. Se llegó a la conclusión que: La gestión del talento humano se relaciona muy significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Local del Agua de Huancané, 2017 con un coeficiente de correlación positiva media de 0,693; pudiendo afirmar que a los trabajadores se le debe tratar como personas pensantes con habilidades, personalidades definidas, aspiraciones y no como un medio más.

López y Neira (2019) La presente investigación titulada “El Teletrabajo y el Estrés Laboral en los Colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la Provincia de Trujillo – Perú, 2019”, su fin fue detallar como el trabajo a distancia perjudica el estrés laboral en los ayudantes del banco de crédito de la zona de Trujillo en el año 2019. Se utilizó un diseño explicativo - descriptivo , la muestra fue de 42 ayudantes del banco de crédito de la zona de Trujillo en el año 2019, aplicándose un muestreo no probabilístico y el instrumento utilizado es el cuestionario, constó de 17 ítems de cuestiones abiertas respecto al teletrabajo y el segundo cuestionario con una escala de 1 a 7 puntos referido al estrés laboral el cual se constituye de 25 ítems. Los resultados nos apuntan que los puntos positivos del teletrabajo son: Los puntos positivos del teletrabajo en los ayudantes son: simplicidad para ingresar al trabajo, innovador, se necesita de entendimientos de computación y se trabaja en base al cumplimiento de objetivos. Los puntos más agobiantes en los ayudantes son: no tiene ingreso a un espacio privado de trabajo, no se comparte relaciones sociales y el grupo no respalda las metas profesionales de los otros camaradas de trabajo. Concluyendo que el teletrabajo si daña el estrés laboral en los ayudantes del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo 2019.

## **2.2 Bases teóricas**

### ***Teletrabajo***

La Real Academia en su vigésima tercera edición ha incluido el termino teletrabajo, definiéndolo de la siguiente manera: “*Es un Trabajo que se lleva a cabo desde un sitio fuera de la organización, para ello se usa redes de telecomunicación a fin de*

*desempeñar las cargas laborales destinadas.*” Consiguiendo avalorar este concepto, mostrando que el teletrabajo es una actividad laboral que se fomenta a distancia (parte externa de la estructura), usa las TIC , y hace que el producto, y no el colaborador, realice movimientos hasta un establecido sitio. Dándose que la producción del colaborador es intelectual, la ejecución de las actividades se llevaría a cabo desde cualquier sitio y en alguna ocasión.

Existen 3 fases en el teletrabajo y son las siguientes. La primera *“Asciende a la década de los setenta, cuando la crisis energética del petróleo accede la emergencia de esta modalidad de trabajo, como instrumento de ahorro de combustible y limitación de emisiones contaminantes a la atmósfera”* La segunda, en la década de los ochenta, *“Se recupero la definición como elemento de fijación laboral para personas discapacitadas”*. La última etapa, desde finales del siglo XX, *“Conserva vigente la definición del componente de flexibilización laboral”*.

Categorizándose el teletrabajo por su ubicación, comunicación o la relación jurídica. En algunas ocasiones, el teletrabajador hace labores en su domicilio, presentando mediante un envío el resultado final al lugar o a otra persona, con unos tiempos y alcances. La empresa decidirá y establecerá distintos lugares de trabajo, reuniéndolos según el lugar donde vivan, relacionándose con la agencia matriz o con los distintos puntos de interés mediante el uso de las tecnologías.

*“El teletrabajador en ocasiones tendrá distintas ubicaciones en el transcurso del día puede ser en un parque, en un centro comercial, en un café internet o en otro sitio, siempre y cuando disponga de mecanismos tecnológicos”* (Gauthier, 2004).

Las diferentes tareas ejecutadas hoy en día no es necesariamente realizarlas en los centros de trabajo, además no necesitan la presencia física del colaborador ya que pueden realizarlas a distancia usando las TIC. Tratando de disminuir la duración de cada movimiento que realiza y de igual manera los tiempos muertos sin labores que

ejecutar. Conllevando a un replanteamiento del trabajo realizado en hora de oficina a horas dedicadas al trabajo.

### **Modalidades**

Podemos encontrar diferentes modalidades para la cristalización del teletrabajo. En cualquiera de los casos elegir una modalidad de trabajo dependerá de alguna diversidad de factores, como: duración y tipo de trabajo, forma de gestión, cantidad de trabajadores, disponibilidad y equipamiento necesario que debe contar la institución. Indudablemente *“Dándose así la búsqueda de fórmulas que agrupen las ventajas de trabajar en casa y también en otros lugares”*.

Entonces, en el estudio para la determinación adecuada debe apreciarse las modernas modalidades de trabajar, lo importante es el grupo y la compartición de información. Las recientes maneras de organización inclusive se encuentran apoyadas encima de este trabajo en grupo.

El vínculo entre el empleador, el trabajador y el lugar de la prestación:

#### **Enlace entre Empleador y Trabajador:**

Este se refiere al tipo de vínculo que hay entre el empleador y el trabajador, el teletrabajo es lo siguiente:

#### **Teletrabajo on line o two way line o en tiempo real o interactivo**

El trabajo a distancia on line o two way line, conocido como teletrabajo en el mismo instante o asequible, es la forma más particular: existiendo un vínculo entre la computadora u PC del trabajador y la compañía. Entonces, el trabajador realiza con un video terminal incluido en una red informática que posibilita una conversación accesible entre el PC central y los interfaces externos.

Entonces podemos decir lo siguiente:

La subordinación es «profunda» y «el control se da de forma persistente y paralelamente a la labor realizada». En especial, «el trabajador se encuentra siendo observado de manera fija» estando sujetos a probables ordenes o

verificaciones en el mismo instante, demasiado elegantes, escondidas e intensas que algunos típicos del trabajo tradicional.

Las verificaciones realizadas por el jefe pasan de ser una verificación periférica, discontinua y parcial realizada por la jerarquía humana, a ser una verificación concentrada y propósito (en cuanto que incorporado a la máquina) que se corrobora en el mismo instante.

El colaborador se agrupa a la compañía, de la misma manera uno que desempeñe su actividad en nuestro lugar. De esta forma, está él «virtualmente» que se encuentra en la compañía y sometido al poder de guía del empleador de forma semejante a algún colaborador que estime un enlace físico con aquel.

### **Teletrabajo one way line**

El trabajo a distancia one way line es la conexión entre el trabajador y el empleador es unidireccional: de la computadora u PC del trabajador a la compañía o viceversa.

El teletrabajador transporta a cabo su actividad encima de un video terminal enlazado de una manera sencilla con el PC central, en el cual concurre la información de manera natural sin que sea posible, no obstante, una verificación recta sobre el terminal externo: estamos hablando de un enlace en una única dirección, según la posición de un teletipo de enorme manera mejorado.

De esta manera, aunque el teletrabajo es subordinado: En donde la trayectoria va del colaborador hacia la organización, la subordinación viene a ser sólida, pudiendo englobar el movimiento de cada colaborador; si la trayectoria va de la organización hacia el colaborador, entonces la subordinación es muy frágil y el colaborador acoge observaciones antes que mandatos de la empresa.

### **Teletrabajo off line o desconectado**

El trabajo a distancia off line, además popular como teletrabajo sin conexión, no encontrándose una interrelación entre el colaborador y la organización. Es decir, el colaborador:

[...] desde las normas principales [...], transporta un movimiento de informática de manera directa, no hay enlace electrónico con el PC principal localizado en la organización, donde posteriormente se hace llegar la información. “Esta etapa nueva puede realizarse por correo mediante el envío de discos manejables que tienen la oportunidad de reestructurarse (como algún trabajo incompleto) por los teletrabajadores o en la organización; o bien a través de la propagación telefónica (electrónica) vía módem (mail)”.

Entonces, aunque el teletrabajo es subordinado: la carencia de correlación entre el colaborador y la organización impide a la estructura la verificación de este mientras la expansión del movimiento que se realice; precisamente, la verificación se desplaza en el preciso instante donde el colaborador planifica el dato conveniente a la estructura, ahí se puede comprobar la adaptación del producto a la solicitud al comienzo al colaborador. De este modo, “la participación del jefe se determina a una verificación de efecto donde la subordinación se da de manera suave, entonces el colaborador no da mandatos de forma radical, sino explora sobre la dirección de la organización”.

**Lugar de la prestación** Con respecto toca al sitio de la prestación, el teletrabajo son los siguientes:

**Teletrabajo en el domicilio del trabajador o «en casa».**

En el trabajo a distancia en el domicilio del colaborador o «en casa» acaso el trabajo a distancia «perfecto» o propio o la categoría más natural del teletrabajo, el trabajo es dado por un individuo (o por una sociedad familiar) en su ámbito doméstico o, en una forma más prominente, en una agencia del colaborador.

Esta forma y aunque el trabajo a distancia es subordinado, «la verificación de las labores es generalmente achicado y estrellado [...] con el derecho a la privacidad del colaborador».

Esta categoría existe dos submodalidades:

(a) Trabajo en el domicilio en todo momento

Consiste, día tras días de la semana y todo el día. Esto se da frecuentemente con la multitud free lance, que laboran de «manera directa» y «venden» “prestación a las compañías”.

(b) Trabajo parte en el domicilio y parte en la compañía

En cuanto a la situación, estos teletrabajadores tienen dentro el registro de una compañía y esta aplica creaciones tal es por eso se enlaza la utilidad que para ella y sus colaboradores consiga mantener el teletrabajo con la obligación de asegurar la consistencia de los frutos de la faena y la inclinación de concernir de los colaboradores al organismo. Así, las compañías se «estructuran» tal es por eso los teletrabajadores laboran establecidos días seguro de faena a distancia y otros en la compañía (verbigracia, el régimen ideal: dos días en la empresa y tres en casa). Esta condición es totalmente sustancial que los teletrabajadores «acudan a sus compañías, por lo menos, un día a la semana».

**Teletrabajo en un centro de trabajo**

El teletrabajo en un centro de faena, el sitio de faena se encuentra distanciado de la compañía, este no se desorienta con la casa del trabajador. De esta forma, «se relaciona de un real centro de faena, donde la exclusiva característica consiste en el uso de medios informáticos en el avance cada movimiento que se realiza».

**Esta categoría tiene dos submodalidades:**

(a) Trabajo a distancia en una agencia de prestación informáticos o centro de elementos distribuidos o centro de faena a distancia o centro vecinal u agencia de vecindad o telecentro o work o tel

*“En teletrabajo en una agencia de prestación informáticos, centro de recursos distribuidos, centro de teletrabajo, centro vecinal u agencia de vecindad, telecentro o work o tel, distintos sujetos ejercen la prestación de terceros”.*

(b) Teletrabajo en un centro satélite

En un centro satélite el trabajo a distancia se debe hacer en un espacio físico de afuera hacia la compañía y distante geográficamente del lugar principal, en el cual se sitúa

un exacto desarrollo o una alguna etapa de su producción y que pone a distribución de los teletrabajadores para el desarrollo de sus ocupaciones.

### **Características del Teletrabajo**

Tiene las siguientes:

Tareas laborales se ejecutan fuera de la empresa

Uso de las TIC para cumplir con sus responsabilidades con los demás trabajadores, sin estar en forma presencial en la empresa.

Un modelo distinto de lo tradicional, proponiendo diferentes maneras de comunicarse, lo que genera nuevas maneras de controlar y realizar seguimientos de las labores. (Min. Trabajo, 2019, p. 12)

### **Ventajas y Desventajas del Teletrabajo**

#### **Ventajas**

Ahorro, porque impide la retribución del arrendamiento de superficies de trabajo y de los costos fijos para la precaución de aquellas.

Actualización de la representación institucional, porque apoya a menguar la contaminación ambiental.

El incremento de efectividad.

Elasticidad para la estipulación laboral de personal (en especial, si la relación se establece con un teletrabajador independiente).

Una rebaja de los costos laborales “que se acentúa con los teletrabajadores independientes”.

La faena en el medio casero o familiar.

La oportunidad de laborar sin desatender deberes personales o familiares (por ejemplo, los trabajos de la madre trabajadora).

Superior soberanía profesional o independencia en el desarrollo de las labores.



La restricción del contagio ambiental, ya que decrece la proporción de combustible calcinado (entre otras particularidades, por la disminución en el uso de los medios de transporte).

En el ámbito popular, al ingresar muchas veces las personas al trabajo son apartadas o marginadas de todo el mundo laboral (los discapacitados, por ejemplo; y quizás a corto período, los inmigrantes y presos).

El avance local de regiones o zonas marginadas, se debe a las tecnologías y servicios que están introducidos en esta. En consecuencia, se generan también una limitación de la emigración y una dificultad a la manifestación urbana.

### **Desventajas**

En el trabajo a distancia “no existe regla” o, cuando si lo hubiera, su regulación puede ser inconclusa. Entonces, daña a jefatura ya que no puede tener claro cuáles son sus potestades y restricciones sobre esto.

La sospecha u obstrucción de la labor a distancia consiguen crear en los colaboradores y en las estructuras sindicales.

Reducción de la confidencialidad de la información.

El abastecimiento de los teletrabajadores puede ser demasiado oneroso.

La paralización profesional.

La remuneración a destajo.

La inspección desmedida (se debe al progreso de las nuevas tecnologías) de la organización en concordancia a las labores del teletrabajador, donde se perjudicaría la calma sensible de este.

El soporte de las costumbres y tendencias naturales del colaborador (contenidas tanto la excesiva entrega a la labor como la inactividad).

El aislamiento o la incomunicación y la carencia de interrelación popular.

Estos puntos, paralelamente, causan el individualismo.

La amplia interpretación a la computadora u PC (instrumento regularmente usada en el teletrabajo) creando patologías oculares.

La desprotección social

## **Dimensiones de Teletrabajo.**

### **Eficiencia**

Los indicadores de eficiencia determinan el grado de realización del avance, se centralizan en cómo se hicieron las cosas y determinan el progreso de los elementos usados por un avance.

Se sabe que la eficiencia tiene mucho en común con la actitud y la aptitud para realizar una tarea con pequeños elementos. Los indicadores de esta se encuentran vinculados en el origen que determinan las partes opuestas en la obtención de tareas y/o trabajos. Ejemplo: El tiempo de creación de un producto, razón de piezas / hora, rotación de inventarios (Asociación De España para la calidad 2013).

### **Productividad**

La productividad es la medida económica que va a calcular la proporción de bienes y servicios en el cual se ha originado cada aspecto usado la cual tenemos en cuenta (colaborador, capital, tiempo, tierra, etc.) en un tiempo preciso.

La productividad tiene como propósito la medición de la eficiencia de la producción de cada aspecto enumerado o del recurso que se va a usar, entendiéndose por eficiencia al hecho de obtención el más destacable o más alto desempeño usando un mínimo de elementos. Entonces, cuantos menos elementos sean usados en la producción y a una misma cantidad, más grande va a ser la productividad y, entonces, más grande va a ser la eficiencia.

De esta manera la productividad nos facilita argumentar estas preguntas: ¿Cuánto produce al mes un trabajador? ¿cuánto produce una maquinaria? La respuesta bien

tiene la posibilidad de ser, un colaborador produce 30 entidades mensual o 0,25 entidades por hora trabajada. Entonces a esto definimos como eficacia.

Un índice de la productividad es el cociente entre la producción y el consumo total de todos los causantes. Sus propiedades son:

Los índices de la productividad tienen la posibilidad de ser utilizados para contrastar la eficacia del negocio con la de la rivalidad, esto es, para entender si se está realizando una correcta gestión de los elementos en relación a la rivalidad.

Los índices de la productividad aceptan al gestor vigilar el desarrollo de la compañía, en especial, para descubrir variación alguna, en la eficacia de esta.

Los índices de la productividad tienen la posibilidad de utilizarse para contrastar los provechos relativos que tienen la posibilidad de elaborar con algún cambio en el uso de los causantes de producción, entre otras cosas, la adquisición de un nuevo conjunto, o el uso de materia prima distinta.

Los índices de la productividad tienen la posibilidad de utilizarse para fines administrativos internos como, entre otras cosas, la negociación con el plantel (Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey 2014).

### **Absentismo Laboral**

El concepto más largo aceptable de absentismo es la carencia de horas de faena, manifestando que la duración que el colaborador se encuentra fuera de su puesto de faena. Esta es un punto de partida obligado, pero es muy larga y tiene dentro muchas oportunidades que ni hombres de negocios, colaboradores o expertos calificarían como absentismo, en tanto que otras serían fundamento de disputa entre todos ellos.

Las causas tienen la oportunidad de ser de tipo involuntarias, en la mayor parte de las situaciones cuando es enfermedad o accidentes, del tipo voluntario es donde más énfasis vamos a poner, debido a que son las faltas por las cuales el trabajador elige no seguir trabajando, son ausencias a la faena que carecen de causas exógenas o

motivacionales, la fuerza que les impele para ausentarse es más importante que la que les incentiva de ayudar a trabajar, mayormente en las ocasiones este absentismo se demuestra a través de una enfermedad simulada y legitimada por el médico, en numerosos casos la enfermedad es verídica pero el empleado prolonga innecesariamente la situación, se distinguen por bajas recurrentes pero de corta duración, además puede deberse a elementos de stress y cansancio, se acostumbra sugerir para hacer responsabilidades familiares o sociales, siendo estas una de las más recurrentes colocado junto con el stress, cuya incidencia es más importante en las mujeres.

Posiblemente el más destacable causante por los que crece el absentismo laboral es por medio de la carencia de flexibilidad laboral que cuentan las compañías. Las 48 horas por semana que tienen que laborar los peruanos previenen tener instantes de independencia después del trabajo, por lo cual numerosos trabajadores utilizan las horas del trabajo para asuntos como ir al médico y otras configuraciones personales.

Hoy en día las compañías de Europa eligen por medidas de flexibilidad laboral para conseguir omitir el absentismo laboral como, por ejemplo, sugerir paquetes de horas cada un año que los trabajadores van a poder usar para arreglar asuntos propios en el horario de oficina. La carencia de un horario que permita conciliar la vida profesional con la vida personal impulsa el absentismo laboral, el teletrabajo es un trámite efectivo por el cual acertadamente se consigue achicar este absentismo sumado a un clima laboral más satisfactorio y colaborativo, admitiendo poder conciliar la vida familiar y laboral.

### **Calidad de vida**

La calidad de vida, viene a ser la representatividad de un término multidimensional de las reglas sociales que significa mantener situaciones insuperables de vida objetivas y un prominente nivel de confort subjetivo, además tiene dentro el agrado colectivo de las pretensiones por medio de reglas sociales en adición al agrado individual de las pretensiones (CEPAL 2009).

Es un criterio espectacularmente subjetivo y muy relacionado a la institución en que el sujeto existe y se transporta a cabo. La calidad es el nivel de amabilidad de las cosas en la totalidad. La calidad de vida destina las situaciones o formas donde habita un sujeto que hacen de su historia algo ameno y merecedor de ser vivida, o la ocupen de angustia, es una disposición compuesta de confort físico, mental y habitual, de la misma forma que la siente cada sujeto y cada equipo, y de felicidad, agrado y retribución (Levi y Andersson 1980).

### **Desempeño Laboral**

Echevarría (2016). Lo define como el valor que se cree ofrecer a la estructura de los distintos sucesos conductuales que un sujeto transporta en un transcurso de tiempo”. Esta forma de continuar, de un mismo o varios individuos en diversos instantes temporales a la vez, cooperarán a la efectividad organizacional. (p. 115)

Franklin & Krieger, (2011). *“Manifiestan que con la evaluación de desempeño se establece si los trabajadores realizan su trabajo adecuadamente, y si esto es suficiente para lograr los objetivos organizacionales propuestos”* (p. 93).

Para la gente el desempeño de los trabajadores puede asociarse a conseguir mejores resultados en las tareas, mejorar los nexos entre personas, el agradecimiento por sus logros laborales, o de hechos realizados en función de su trabajo.

Siendo el propósito hacer mejor el desempeño de los integrantes de las compañías, a través de los distintos elementos originando que se motive y se expanda su deber de realizar las misiones organizacionales; viéndose beneficiados los colaboradores, la organización y también la misma institución.

### **Importancia del Desempeño Laboral**

Para Robbins y Joudge (2013), varias organizaciones en tiempos atrás solo evaluaban las obligaciones que hacía un empleado, hoy en día según los estudiosos hay 3 indispensables hábitos que forman el progreso laboral: (p.555) Avance de la tarea:

Se refiere a la realización de las obligaciones que debe fomentarse en su puesto laboral lo cual ayudará a la producción de un bien o un servicio con el propósito de apoyar a las pretensiones de la estructura y particulares. Civismo: Está dirigido al tema psicológico de cada colaborador: el trato y acompañamiento que se va a sugerir a sus camaradas de faena continuamente con tolerancia, sugerencias constructivas y mencionando las cosas positivas de la faena con la finalidad de hallar la intención de la empresa. Falta de productividad: Tiene relación a puntos que perjudican el vínculo laboral entre empresa – trabajador. Son maneras de seguir que perjudican el exacto trabajar de la organización como los robos, hostilidad entre camaradas de faena y ausentarse con continuidad, estas maneras de incitar una baja efectividad en un puesto laboral.

### **Características del Desempeño Laboral**

Furnham (2000). Manifiesta que: Conciernen los entendimientos, capacidades y habilidades que se estima que un individuo coloque y manifiesta como va desenvolviéndose dentro de su trabajo. Adaptabilidad: tiene relación a la mantención de la efectividad en distintos ambientes y a la vez distintas asignaciones, responsabilidades e individuos. Comunicación: tiene relación a la aptitud de manifestar sus conocimientos de forma eficiente, así sea en equipo o individualmente. La aptitud de adecuar el lenguaje o terminología a las pretensiones del(los) receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organizacional y estructura en comunicaciones.

Iniciativa: tiene relación a la finalidad de intervenir vigorosamente, encima los hechos para poder conseguir metas. A la aptitud de ocasionar oportunidades en vez de tomarlas pasivamente. Referente a las medidas que toma para hallar metas más allá de lo necesario.

Conocimientos: tiene relación el grado obtenido de entendimientos técnicos o profesionales en superficies semejantes con su lugar laboral. A la aptitud que tiende de continuar estando alerta de los adelantos y tendencias recientes en su lugar de experiencia.

Trabajo en equipo: tiene relación a la aptitud de evolucionar vigorosamente en equipos/ conjuntos de faenas para poder llegar a las metas de la estructura, prestando asistencia y ocasionando un tema armónico que posibilita la autorización.

Avance de talentos: tiene relación a la aptitud de mejorar las habilidades y competencias de los pertenecientes de su grupo, planificando ocupaciones de adelanto funcionales, semejantes con los cargos recientes y futuros.

### **Factores del Desempeño Laboral**

Los causantes que determinan el avance laboral son las competencias que según Santos (2008) nos comunica que la rivalidad es el fin de entendimientos adquiridos, habilidades, reacciones, vivencias, motivaciones sujeta al avance del trabajador el cual consigue sus fines establecidos, el tema de trabajo que según Espaderos (2016) nos comunica para que un sujeto se sienta bien en su tema laboral debe de sentirse bien consigo mismo, por eso las compañías deberían abarcar intensamente su tema de trabajo ya que este repercute de sobremanera la labor y el confort del trabajador, la evaluación del avance laboral que según Dessler y Varela (2011) nos refiere que tener en cuenta es calificar al compañero en la ejecución del trabajo respecto al modelo asignado además para Chiavenato (2011), es el avance de medir, distinguir y tratar para diferenciar la ejecución dentro de la organización.

### **Propósitos de la evaluación de Desempeño**

Robbins & Judge, (2013). Uno de los propósitos es apoyar a la dirección en decidir sobre recursos humanos en general. A través de, la apreciación del desempeño, sabremos qué personal requiere ascenso, transferencia o despido. Así mismo nos indicará qué capacitación necesitan los colaboradores, para desarrollar su desempeño (p. 595).

### **Dimensiones del Desempeño Laboral**

Se consideraron las siguientes dimensiones:

**Habilidades.-** Son aquellas habilidades interpersonales del trabajador que le van a permitir desarrollar sus actividades con pleno conocimiento del

puesto, así como también comunicar correctamente al momento de expresarse de manera clara y precisa la información para el desarrollo de las actividades; teniendo en cuenta que todas éstas habilidades mencionadas anteriormente deben brindarle al trabajador la capacidad de saber tomar las mejores decisiones en beneficio de los trabajadores y de la organización. Chiavenato (2007, pág. 260).

**Comportamiento.** - Al dimensionarlo hacemos alusión al compromiso y/o conducta organizacional que tendrá el trabajador para realizar las labores encomendadas y realizar dicho trabajo tanto de manera individual como en equipo, el cual deberá realizar con responsabilidad para cumplir con los objetivos institucionales. (Robbins & Judge, 2013, pág. 79)

**Metas y resultados.** - Hay que considerar a la cantidad del trabajo realizado tomando en cuenta de no sobrecargar las actividades en un solo colaborador que nos permita obtener dos valores eficacia para lograr las metas, y eficiencia en el uso adecuado de los recursos disponibles de la organización. (Machuca, 2015, pág. 30)

**Relaciones interpersonales.** - Las relaciones entre personas son asociaciones de extenso período entre dos o más personas que laboran dentro de la misma organización. Sus indicadores son los siguientes:

- Empatía.
- Liderazgo.
- Predominación que ejerce.

### **Herramientas para medir el Desempeño Laboral**

Robbins y Coulter (2010) mencionan que los gerentes requieren utilidades apropiadas para monitorear y medir el desarrollo laboral. Los gerentes tienen que llevar a cabo controles antes que empiece una actividad, a lo largo del tiempo en que se lleva a cabo una actividad, y, luego de que se ha completado esta. El primer tipo se denomina control preventivo, el segundo, control recurrente y el último, control de reabastecimiento.



## **En el desempeño laboral y su relación con el COVID-19**

Según Echévarri, (2020). Este creador en su exploración detalla diferentes puntos referentes al avance del trabajo en etapa de pandemia, en el cual refiere que la adaptabilidad de los trabajadores al covid-19 es efectiva dado que en el sitio de la exploración se adoptó de forma muy correcta los protocolos de seguridad, además, que el trabajar les facilita un confort barato y laboral.

### **2.3 Definición de términos básicos**

**Servicios Públicos:** Son las ocupaciones obtenidas por las entidades públicas del nivel central, regional y local construidas por la constitución o las leyes para prestar gusto de manera regular y continua a alguna condición de pretensiones, que son de interés general, bien sea en forma directa, a través de concesiones o a través de algún otro recurso, con sujeción a un régimen de derecho público.

**Desempeño:** La definición del término está basada en las características operativas principales de un servicio, como las necesidades precisas que el cliente requiere. (Suarez, 2016).

**Calidad en el servicio:** “Se ha definido que es aquella percepción que tiene un cliente sobre la relación entre el desarrollo y las expectativas, relacionados con el grupo de elementos”, el agrado del cliente según Kotler (2001), es el resultado de contrastar el desempeño percibido de un servicio con las expectativas del cliente.

**Satisfacción al Usuario:** Es la percepción del ciudadano sobre el nivel con que se han cumplido su requerimientos y expectativas del servicio recibido por la Municipalidad Distrital de Sayán en un tiempo y espacio de su jurisdicción.

**Satisfacción:** Se produce cuando el desarrollo percibido del servicio consigue las expectativas de los individuos.

**Insatisfacción:** Se produce cuando el desarrollo percibido del servicio no consigue las expectativas del usuario.

**Municipalidad:** Es aquella institución del Estado, con personería jurídica, facultada para ejercer el Gobierno de una Provincia o de un Distrito, fomentando el agrado de las pretensiones de la gente y del avance de su tema.

**Teletrabajo:** Es la manera de desarrollar un trabajo por cuenta de un empresario o cliente, también por un trabajador independiente, un trabajador a domicilio u otro modo de desarrollar un trabajo fuera de las oficinas. Es importante el tiempo de trabajo desde un inicio y en los lugares más diversos, pero con la condición de mantener su puesto de trabajo y utilizando los medios informáticos y de telecomunicaciones, Niles (1973),

**Teletrabajador:** Son aquellos colaboradores que realizan un trabajo en un punto muy distinto al que acostumbraban hacer presencialmente, estos cuentan con un contrato y logran resultados de su actividad en base a la aplicación de las Tics, (Osio; 2010)

**Productividad:** forma de llevar un trabajo de manera eficiente y producir un valor económico. Llevar a cabo una alta eficacia supone producir bastante valor barato con poca actividad laboral o poco capital. El incremento en el avance de la productividad implica rendir más con los mismos recursos. En términos económicos la productividad es todo el aumento en la producción y esto consiste por aumentos en el acto laboral, capital o cualquier factor intermedio que es utilizado para producir, expresado esto de manera algebraica (Galindo y Ríos, 2015)

**Metas y Resultados:** Citando a Da Silva (2008) consiste en un logro de metas y objetivos que se traslucen en resultados equivalente en ser eficaces, de igual modo

en la existencia de una relación directa cuando se alcanzan objetivos con resultados propuestos, (Risco & Zevallos, 2018, pág. 9).

## **2.4 Hipótesis de investigación**

### **2.4.1 Hipótesis general**

El teletrabajo si influye relevantemente en el desarrollo laboral en tiempo de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

La eficiencia si influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

La productividad si influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

El absentismo si influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

La calidad de vida si influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

## 2.5 Operacionalización de las variables

Variable Independiente	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de calificación
TELETRABAJO	Según la OIT ha definido al teletrabajo como la actividad que se desarrolla a distancia, como también las actividades laborales a domicilio, apoyado por los medios tecnológicos y telecomunicación. (OIT 2008 citado en MINTRA 2015).	Eficiencia	- Recursos necesarios. - Realización de sus actividades. - Tiempo de respuesta.	Escala de Likert:  1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
		Productividad	- Metas propuestas. - Labor oportuna - Organización laboral.	
		Absentismo	- Horarios establecidos - Incapacidades. - Tiempos de descanso	
		Calidad de vida	- Reconocimiento - Aumento desarrollo de habilidades - Flexibilidad laboral	

*Fuente: Elaboración propia*

Variable Independiente	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de calificación
DESEMPEÑO LABORAL	Es el valor que espera la organización al aportar en diferentes aspectos conductuales que un trabajador llevará a cabo en un tiempo determinado. Estas conductas se dan de manera individual o grupal en diferentes momentos la cual se contribuirá al logro de objetivos a través de la eficiencia Echevarría (2016)	Habilidades	- Logro de objetivos - Espíritu de trabajo - Actitud	Escala de Likert:  1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
		Comportamiento	- Equipo de trabajo - Desarrollo - Competencia	
		Relaciones interpersonales	- Empatía - Liderazgo - Habilidad	
		Metas resultados y	- Metas - Tareas - Compromiso	

*Fuente: Elaboración propia*

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

El presente trabajo de investigación se realizará teniendo en cuenta el tipo no experimental y transversal de nivel correlacional-descriptivo, porque la investigación será realizada sin poder manipular de manera deliberada las variables de estudio. Lo que se hará a través de tipo de diseño será observar fenómenos tal y como se presenten en su contexto natural, y así posteriormente poder analizarlos. Tal como lo señala Hernández (2003), “que la investigación no experimental se ve imposibilitado de que las variables sean manipuladas o asignar de manera aleatoria a los participantes o tratamientos”. El estudio no experimental, de ninguna manera constituye acciones provocadas de manera intencional por el investigador. Es decir, la investigación no experimental no se manipula de manera intencional ni se le asigna al azar.

De igual modo se presente un diseño transversal, ya que los datos que se recogerán será en un solo momento de tiempo. Este diseño trasversal o transaccional es uno de los tipos no experimentales. Tiene un propósito de poder describir las cambiantes y analizarlas sus incidencias e interrelación en un instante predeterminado.

#### **3.2 Población y muestra**

##### **3.2.1 Población**

Esta va a ser representada por un total de 86 trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán.

##### **3.2.2 Muestra**

Por considerarse una población muy razonable para el presente estudio se va a tomar en cuenta como muestra el 100% de la población identificada.

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

#### **3.3.1. Técnicas**

La encuesta será utilizada como la técnica apropiada para la investigación, ya que se trata de un conjunto de procedimientos que nos van a servir para poder realizar la recolección de datos y nos conlleven a medir las variables de estudio.

En su contexto general esta técnica será aplicada a los 86 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Sayán. La cual se evaluará mediante el presente instrumento sus actividades de teletrabajo y su desempeño con relación a sus diferentes funciones que estos realizan para seguir brindando un mejor servicio hacia los usuarios.

#### **3.3.2. Instrumentos**

A través del instrumento aplicativo que es el cuestionario se presentará la variable X (teletrabajo), 12 ítems y la variable Y (desempeño laboral) 12 ítems. El cuestionario estará estructurado por un total de 24 preguntas en base al diseño de las dimensiones e indicadores que conforman el planteamiento del problema.

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

#### **Para la recolección de datos**

- Recolección de información a través de las Tecnologías de la información y comunicación (Tic).
- Agrupamiento de la información
- Clasificación de información
- Generación de tabla de especificaciones
- Aplicación de la encuesta
- Cuadros estadísticos
- Prueba de entrada, proceso – salida

La información va a ser registrada en un banco de información del programa SPSS 23.0 que nos dejará la exhibición organizada de los datos en tablas, gráficos para su posterior examen e interpretación y para la estipulación laboral de conjetura, fundamentadas en la Estadística Inferencial - Distribución normal.

### Validación del instrumento

La validez del Cuestionario se ejecuta con los resultados de la aplicación piloto con 30 trabajadores del sector administrativa de la Municipalidad distrital de Sayán. Se aplica el KMO y este pronostica si posiblemente los datos consigan componentes firmes, puede cambiar entre 0 y 1, más cerca de 1 va a indicar que es más aconsejable llevar a cabo la utilización del exámen factorial. (considerar como valido 0,806). A continuación el índice de la esfericidad de Bartlett´s , mientras más reducido ( menor a 0,05) sugiere que hay una posibilidad de relaciones importantes entre las cambiantes p=0,000.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,806
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1175,492
	gl	276
	Sig.	,000

### Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del Cuestionario se ejecuta con los mismos resultados de la aplicación piloto para su evaluación se utiliza el coeficiente alfa de Cronbach, cuya expresión es:

$$= \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

donde

K = número total de ítems que conforman la prueba,

$\sum \sigma_i^2$  = la sumatoria de la varianza de cada uno de los ítems y

$\sigma^2$  = la varianza total del instrumento, (Garret, 1976).

Este coeficiente toma valores entre 0 y 1, y un valor mayor a 0,8 indica que el cuestionario es confiable. El coeficiente alfa de Cronbach del test, calculado con el Spss 23 es 0,983, con el cual se concluye que el cuestionario es confiable.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	24

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

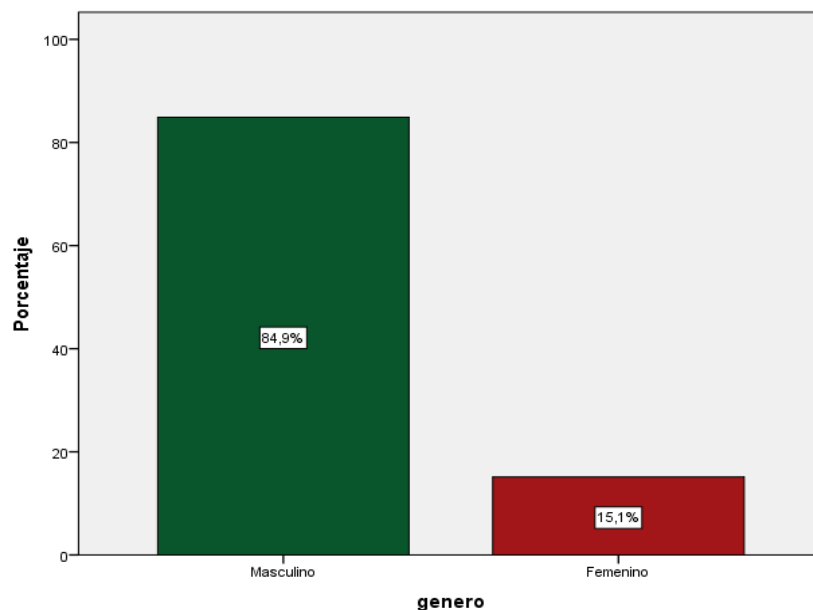
Tabla 1

*Resultado del Género de los trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán*

		f	%
Válido	Masculino	73	84,9
	Femenino	13	15,1
	Total	86	100,0

**Figura 1**

**Género de los trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán**



Se muestra en la Tabla 1 que el 84.9% de los trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán son del género masculino y el 15.1% son del género femenino.

Tabla 2

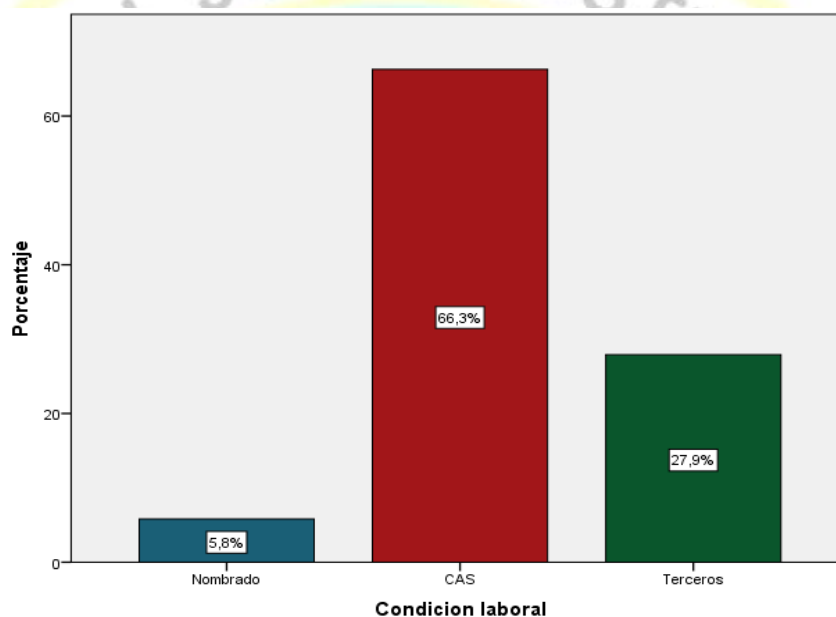
*Resultado de la condición laboral de los trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán*



		f	%
Válido	Nombrado	5	5,8
	CAS	57	66,3
	Terceros	24	27,9
	Total	86	100,0

**Figura 2**

**Condición laboral de los trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán**



Se muestra en la Tabla 2 que el 5,8% de los trabajadores son nombrados administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán, el 66.3% están en condición de CAS y el 27.9% están siendo contratados por terceros.

**4.2. Análisis descriptivo de la variable Teletrabajo**

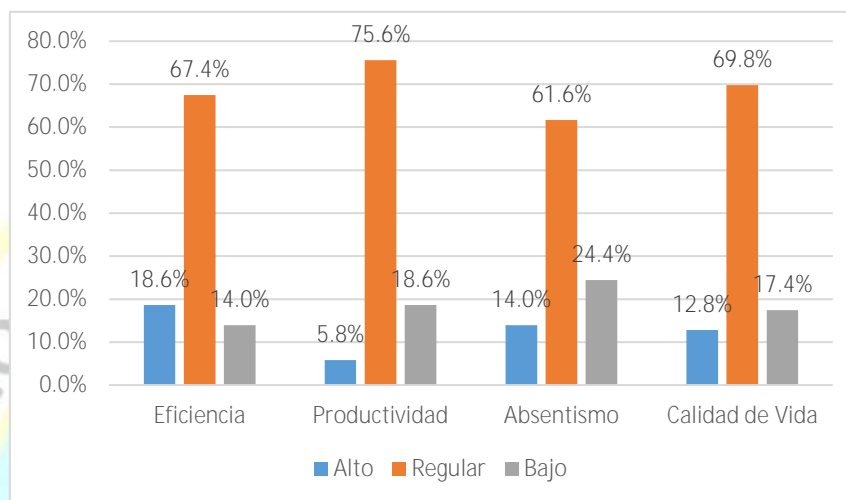
Tabla 3

*Resultado de las dimensiones del teletrabajo según los trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán*

	Eficiencia		Productividad		Absentismo		Calidad de Vida	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	16	18,6%	5	5,8%	12	14,0%	11	12,8%
Regular	58	67,4%	65	75,6%	53	61,6%	60	69,8%
Bajo	12	14,0%	16	18,6%	21	24,4%	15	17,4%

**Figura 3**

**Dimensiones del teletrabajo según los trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán**



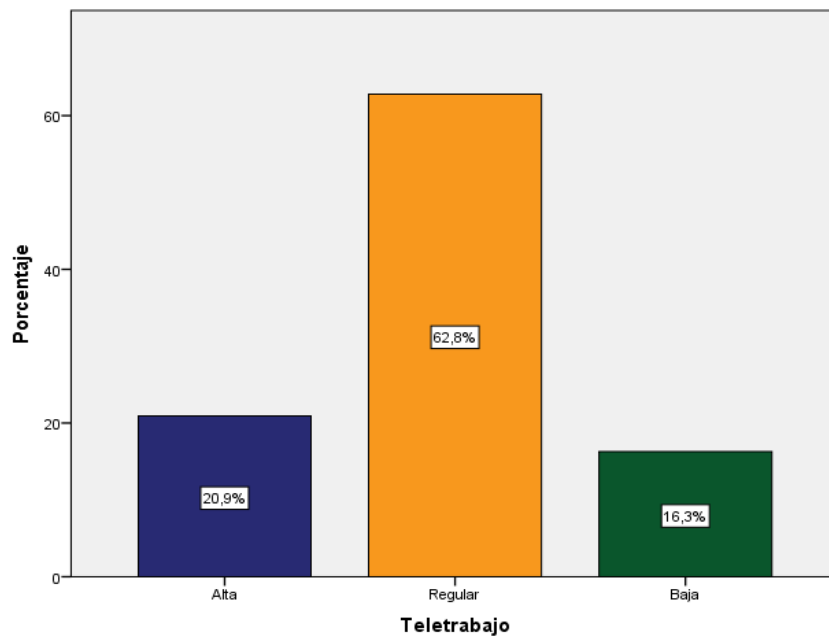
Según la Tabla 3 se muestra que, de acuerdo a la Eficiencia, el 18,6% evidencio un nivel alto, el 67,4% presenta un nivel regular y el 14% se encuentra en un nivel bajo. Por otro lado, en el caso de la productividad el 5,8% presenta un nivel alto, el 75,6% se encuentra en un nivel regular y el 18,6% un nivel bajo. Consecuentemente en el absentismo, el 14% evidencia un nivel alto, el 61,6% manifestó un nivel regular y el 24,4 indico un nivel bajo. Finalmente, en el caso de la calidad de vida el 12,8% presento un nivel alto, el 69,8% presenta un nivel regular y el 17,4% evidencio un nivel bajo.

Tabla 4  
*Resultado del teletrabajo según los trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán*

		f	%
Válido	Alta	18	20,9
	Regular	54	62,8
	Baja	14	16,3
	Total	86	100,0

**Figura 4**

**Teletrabajo según los trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán**



Se muestra en la Tabla 4 que en la variable de Teletrabajo resalta el nivel regular de acuerdo a la perspectiva del 62.8%, seguidamente del nivel alto por un 20.9% y el 16.3% que evidencio un nivel bajo.

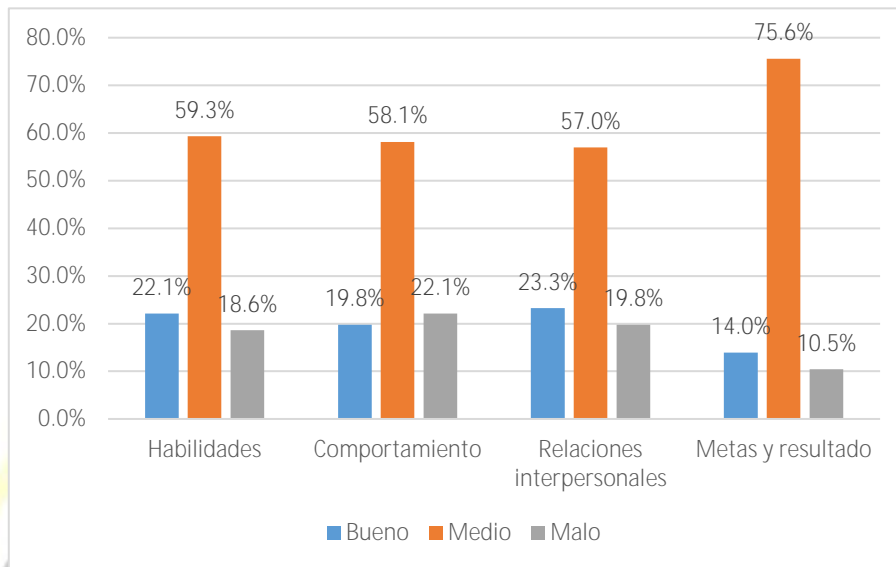
#### 4.3. Análisis descriptivo de la variable Desempeño Laboral

Tabla 5  
Resultado de las dimensiones del desempeño laboral según los trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán

	Habilidades		Comportamiento		Metas y resultados		Relaciones Interpersonales	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	19	22,1%	17	19,8%	12	14,0%	20	23,3%
Medio	51	59,3%	50	58,1%	65	75,6%	49	57,0%
Malo	16	18,6%	19	22,1%	9	10,5%	17	19,8%

**Figura 5**

**Dimensiones del desempeño laboral según los trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán**



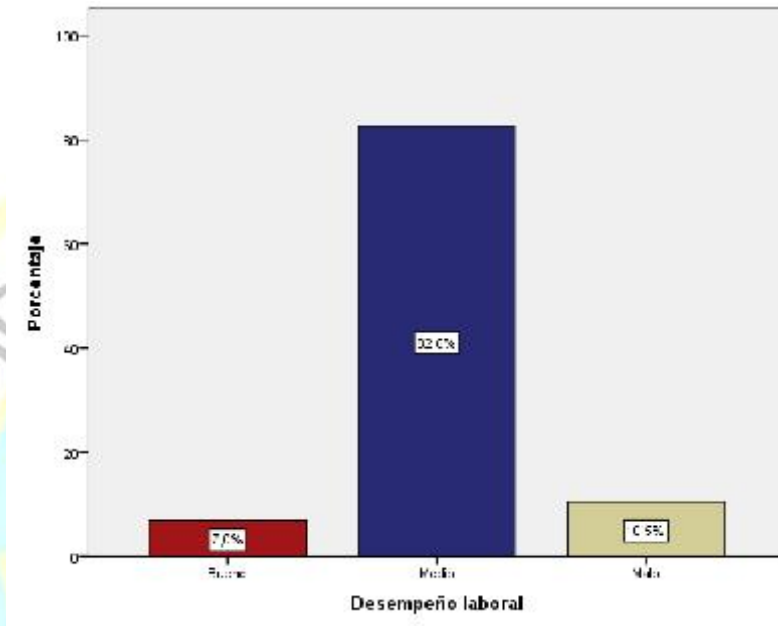
Se muestra en la Tabla 5 que de acuerdo a las habilidades el 22.1% evidencio un buen nivel, el 59.3% presento un nivel medio y en el 18.6% prevalece un nivel malo, asimismo se puede observar que en el comportamiento el nivel que prevalece es el nivel medio representado por el 58.1%, seguido del 22.1% evidenciando un nivel malo y el 19.8% encontrándose en un buen nivel. Seguidamente, en el caso de las relaciones interpersonales el 23.3% presento un buen nivel, el 57% se encuentra en un nivel medio y el 19.8% está en un mal nivel. Por último, en referencia a las metas y resultados se presenta en el 14% un nivel bueno, en el 75.6% un nivel medio y el 10.5% presenta un nivel malo

Tabla 6  
*Resultado del desempeño laboral según los trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán*

		f	%
Válido	Bueno	6	7,0
	Medio	71	82,6
	Malo	9	10,5
	Total	86	100,0

**Figura 6**

**Desempeño laboral según los trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán**



Se muestra en la Tabla 6 que en la variable de desempeño laboral resalta el nivel medio de acuerdo a la perspectiva del 82.6%, seguidamente de un mal nivel por un 10.5% y el 7% que evidencio un buen nivel.

**4.4. Análisis bivariado**

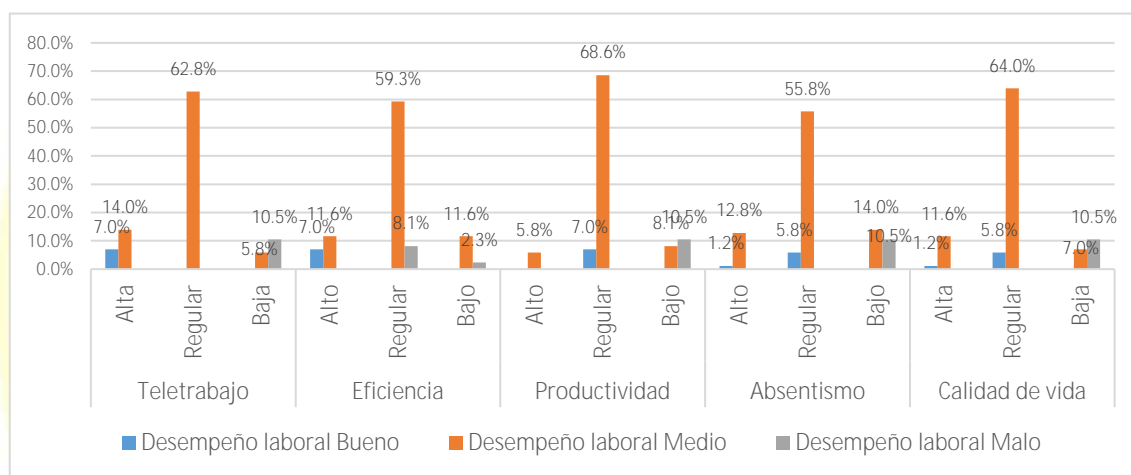
Tabla 7  
*Resultado del Teletrabajo y sus dimensiones según el desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán*

		Desempeño laboral					
		Bueno		Medio		Malo	
		f	%	f	%	f	%
Teletrabajo	Alta	6	7,0%	12	14,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	54	62,8%	0	0,0%
	Baja	0	0,0%	5	5,8%	9	10,5%
Eficiencia	Alto	6	7,0%	10	11,6%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	51	59,3%	7	8,1%
	Bajo	0	0,0%	10	11,6%	2	2,3%

Productividad	Alto	0	0,0%	5	5,8%	0	0,0%
	Regular	6	7,0%	59	68,6%	0	0,0%
	Bajo	0	0,0%	7	8,1%	9	10,5%
Absentismo	Alto	1	1,2%	11	12,8%	0	0,0%
	Regular	5	5,8%	48	55,8%	0	0,0%
	Bajo	0	0,0%	12	14,0%	9	10,5%
Calidad de vida	Alta	1	1,2%	10	11,6%	0	0,0%
	Regular	5	5,8%	55	64,0%	0	0,0%
	Baja	0	0,0%	6	7,0%	9	10,5%

**Figura 7**

**Teletrabajo y sus dimensiones según el desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán**



Se muestra en la Tabla 7 que en el Teletrabajo de los que consideran que se encuentra en un nivel alto, el 7% presenta un buen desempeño y el 14% evidencia un nivel medio. Asimismo, en el caso de los que consideran que el teletrabajo se encuentra en un nivel regular, el 62.8% presenta un desempeño medio, por último, en el caso de los que indican que se encuentra en un nivel bajo el teletrabajo el 5.8% de los trabajadores tienen un desempeño medio y el 10.5% resaltan un mal desempeño. En segundo lugar, en la dimensión de eficiencia de los que consideran que se encuentra en un nivel alto, el 7% presenta un buen desempeño y el 11.6% evidencia un nivel medio. Asimismo, en el caso de los que consideran que la eficiencia se encuentra en un nivel regular, el 59.3% presenta un desempeño medio y el 8.1% presentan un mal desempeño, por último, en el caso de los que indican que se encuentra en un nivel bajo la eficiencia el 11.6% de los trabajadores tienen un desempeño medio y el 2.3%

resaltan un mal desempeño. En tercer lugar, en referencia a la productividad de los que consideran que se encuentra en un nivel alto, el 5.8% presenta un desempeño medio. Asimismo, en el caso de los que consideran que la productividad se encuentra en un nivel regular, el 7% presenta un buen desempeño y el 68.6% presentan un desempeño medio, por último, en el caso de los que indican que se encuentra en un nivel bajo la productividad el 8.1% de los trabajadores tienen un desempeño medio y el 10.5% resaltan un mal desempeño. En el caso de la dimensión de absentismo de los que consideran que se encuentra en un nivel alto, el 1.2% presenta un buen desempeño y el 12.8% presentan un desempeño medio. Asimismo, en el caso de los que consideran que el absentismo se encuentra en un nivel regular, el 5.8% presenta un buen desempeño y el 55.8% presentan un desempeño medio, por último, en el caso de los que indican que se encuentra en un nivel bajo el absentismo el 14% de los trabajadores tienen un desempeño medio y el 10.5% resaltan un mal desempeño. Finalmente, la calidad de vida de los que consideran que se encuentra en un nivel alto, el 1.2% presenta un buen desempeño y el 11.6% presentan un desempeño medio. Asimismo, en el caso de los que consideran que la calidad de vida se encuentra en un nivel regular, el 5.8% presenta un buen desempeño y el 64% presentan un desempeño medio, por último, en el caso de los que indican que se encuentra en un nivel bajo la calidad de vida el 7% de los trabajadores tienen un desempeño medio y el 10.5% resaltan un mal desempeño.

#### 4.5. Prueba de normalidad

En la Tabla 8 se muestra que la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra está conformada por 86 encuestados, encontrándose para las variables de estudio valores menores al 0.05 indicando que no presentan una distribución normal, por lo tanto, la correlación de las variables la cual serán medidas mediante Rho de Spearman

Tabla 8  
*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,107	86	,016
Eficiencia	,133	86	,001
Productividad	,205	86	,000
Absentismo	,108	86	,015

Calidad de vida	,157	86	,000
Desempeño laboral	,326	86	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### 4.6. Comprobación de hipótesis

##### Hipótesis General

Ho: El teletrabajo no influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

Ha: El teletrabajo influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

Tabla 9

*Correlación de Rho de Spearman entre el teletrabajo y desempeño laboral*

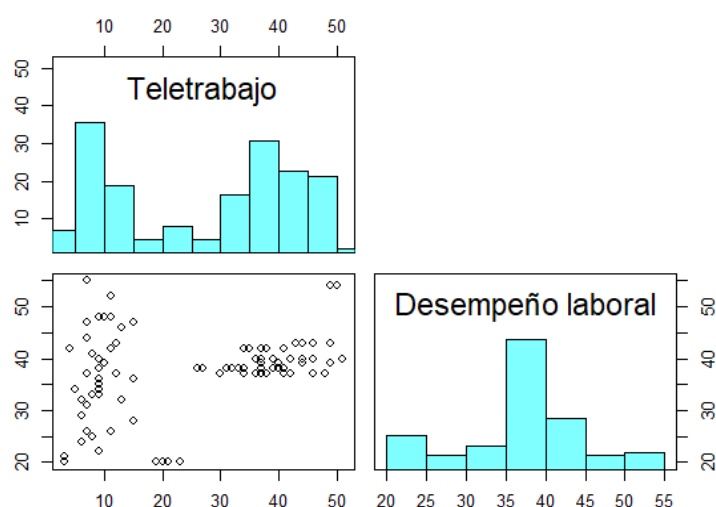
			Teletrabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	86	86
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	86	86

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

##### **Figura 8**

##### **Teletrabajo y desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán**





Se muestra en la Tabla 9 que el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , esto indica que el teletrabajo influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021. Con respecto al coeficiente se obtuvo un valor de ,593\*\* lo cual evidencia un grado positiva moderada y muy significativa

### Hipótesis específica 1

Ho: La eficiencia no influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

Ha: La eficiencia influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

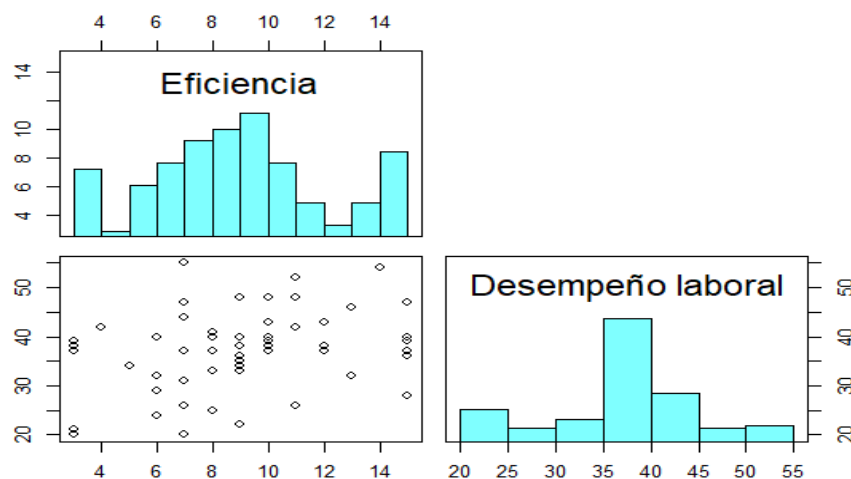
Tabla 10  
Correlación de Rho de Spearman entre la eficiencia y desempeño laboral

			Eficiencia	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Eficiencia	Coeficiente de correlación	1,000	,445**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	86	86
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,445**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	86	86

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Figura 9**

**Eficiencia y desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán**



Se muestra en la Tabla 10 que el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , esto indica que la eficiencia influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021. Con respecto al coeficiente se obtuvo un valor de ,445\*\* lo cual evidencia un grado positiva moderada y muy significativa.

**Hipótesis específica 2**

Ho: La productividad no influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

Ha: La productividad influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

Tabla 11  
Correlación de Rho de Spearman entre la productividad y desempeño laboral

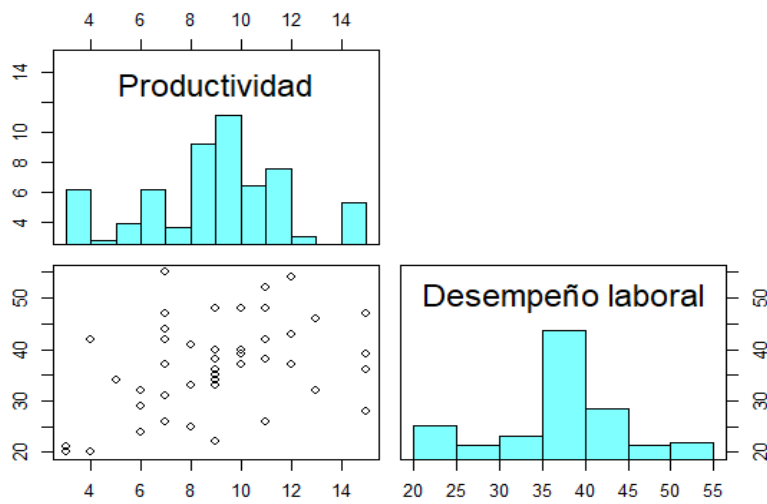
	Productividad	Coeficiente de correlación	Productividad	Desempeño laboral
Rho de Spearman			1,000	,531**

	Sig. (bilateral)		,000
	N	86	86
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,531**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	86	86

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Figura 10**

**Productividad y desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán**



Se muestra en la Tabla 11 que el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , esto indica que la productividad influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021. Con respecto al coeficiente se obtuvo un valor de ,531\*\* lo cual evidencia un grado positiva moderada y muy significativa.

**Hipótesis específica 3**

Ho: El absentismo no influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

Ha: El absentismo influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

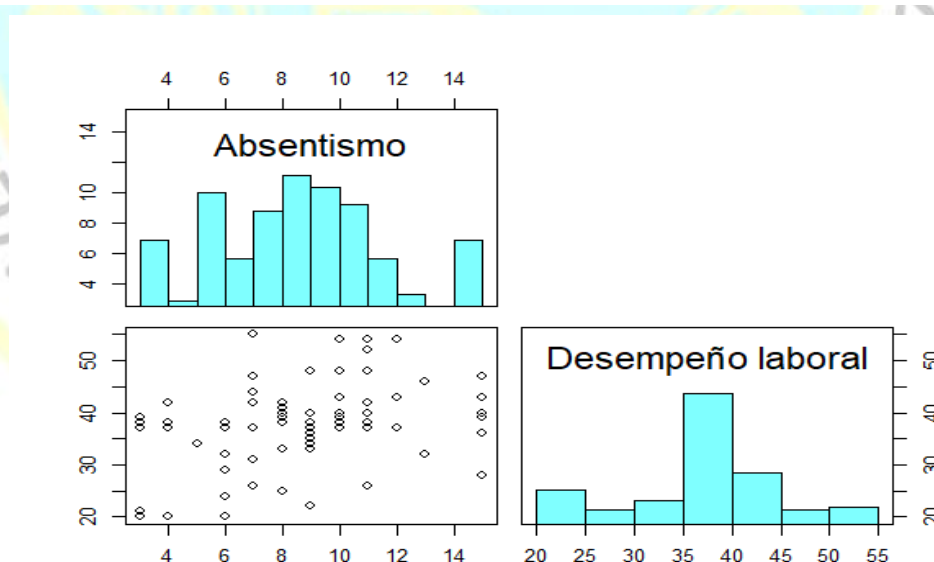
Tabla 12  
Correlación de Rho de Spearman entre el absentismo y desempeño laboral

		Absentismo		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Absentismo	Coefficiente de correlación	1,000	,458**	
		Sig. (bilateral)			,000
		N	86	86	
		Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,458**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000		,000
		N	86	86	86

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Figura 11**

**Absentismo y desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán**



Se muestra en la Tabla 12 que el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , esto indica que el absentismo influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

Con respecto al coeficiente se obtuvo un valor de ,458\*\* lo cual evidencia un grado positiva moderada y muy significativa

#### Hipótesis específica 4

Ho: La calidad de vida no influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

Ha: La calidad de vida influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021.

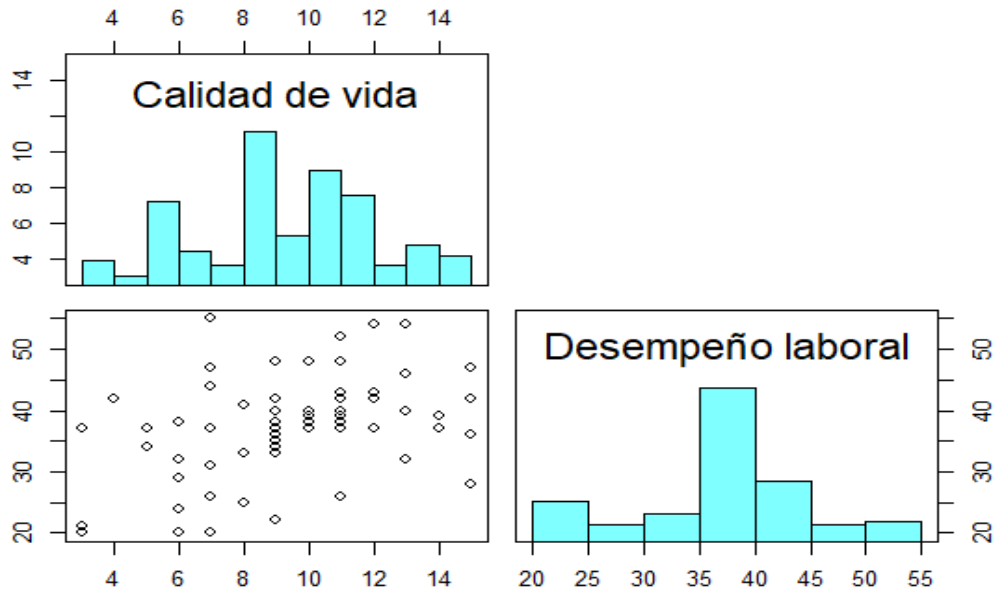
Tabla 13  
Correlación de Rho de Spearman entre la calidad de vida y desempeño laboral

			Calidad de vida	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	1,000	,489**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	86	86
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,489**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	86	86

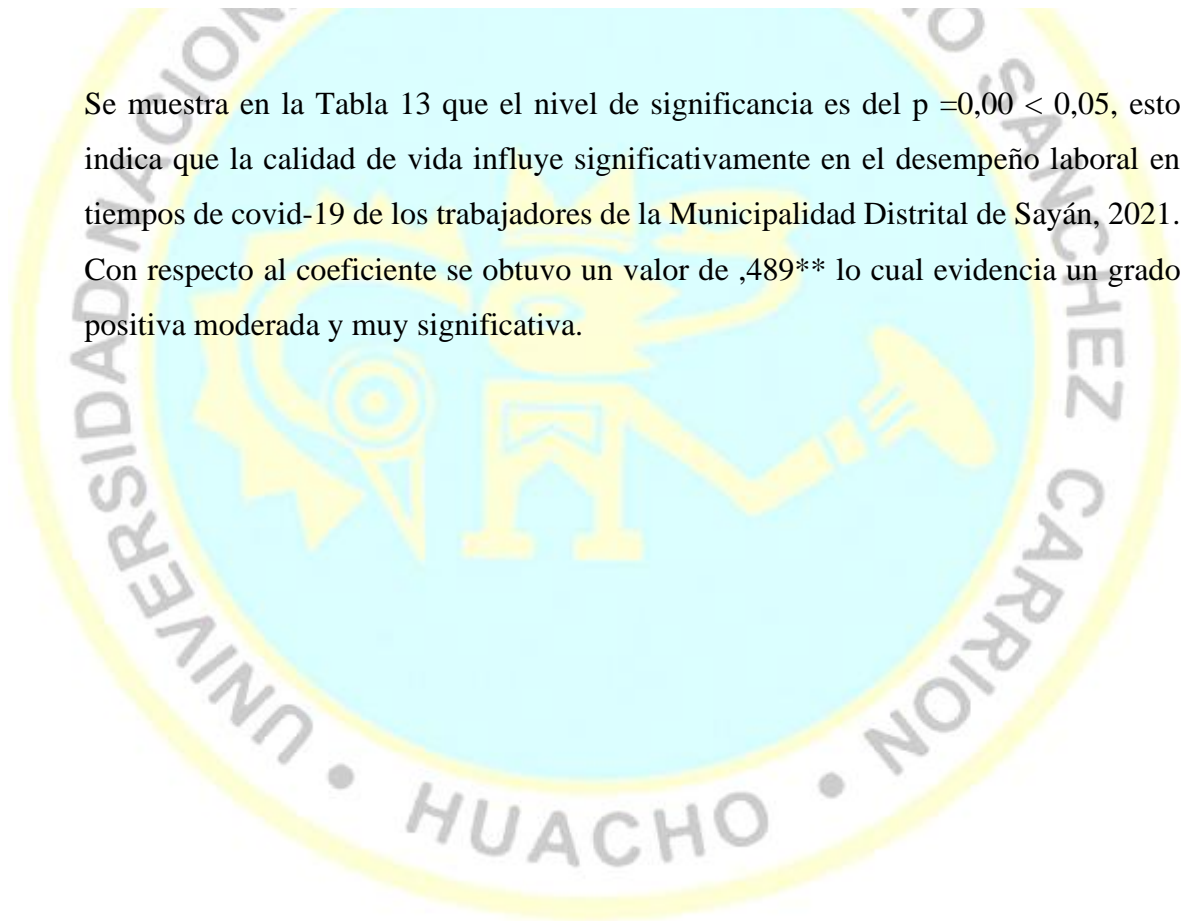
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

#### Figura 12

**Calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán**



Se muestra en la Tabla 13 que el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , esto indica que la calidad de vida influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021. Con respecto al coeficiente se obtuvo un valor de ,489\*\* lo cual evidencia un grado positiva moderada y muy significativa.



## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

De acuerdo a la hipótesis general: El teletrabajo influye relevantemente en el desarrollo laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021; se encontró en la Tabla 9 resultados donde el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , y un coeficiente de  $Rho = ,593^{**}$  lo cual evidencia un grado positiva moderada y muy significativa. Asimismo se obtuvo en la Tabla 7 se muestra que cuando el Teletrabajo tiene una aceptación regular, el 62.8% de los trabajadores presentaron un desempeño medio, en consecuencia los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán que vienen trabajando desde sus domicilios por las disposiciones emitidas por nuestro gobierno está demandando mayor esfuerzo físico e intelectual y esto genera una eficiencia promedio en su desempeño laboral , ante esto, Ardila (2015), en su trabajo de investigación titulado “*Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones*”, menciona que el Teletrabajo en la cual tuvo como propósito primordial es saber la discusión generada por la implementación del teletrabajo en los resultados de la administración de las organizaciones, por medio del estudio de caso de un sector de una organización del área financiero de la región de Bogotá en el año 2013, realizando un paralelo entre el trabajo común y el teletrabajo. El exámen comparativo manifiesta que los teletrabajadores detallan más importante competitividad, lo cual está enmarcado en los distintos indicadores aplicados para este estudio de caso en relación a los distintos cambiantes consideradas: efectividad, efectividad y absentismo, de esta manera se le brinda una consideración importante a la gestión administrativa y calidad de vida de los colaboradores. Asimismo,

De acuerdo a la especifica 1: La eficiencia influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021; se encontró en la Tabla 10 resultados donde el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , y un coeficiente de  $Rho = ,445^{**}$  lo cual evidencia

un grado positiva moderada y muy significativa. Asimismo, se obtuvo en la Tabla 7 se muestra que cuando la eficiencia tiene una aceptación regular, el 59.3% de los trabajadores presentaron un desempeño medio, en consecuencia, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán que vienen trabajando desde sus domicilios por las disposiciones emitidas por nuestro gobierno está demandando recursos necesarios para que el desarrollo de sus actividades se realice con eficiencia y así aporta al logro de los objetivos que busca la Municipalidad, ante esto, Cunalata A. (2019), en su trabajo de investigación titulado “*Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa boho, Ambato*”, en este avance de navegación su fin fue el de exhibir que la gestión del talento humano perjudica el progreso profesional en la compañía BOHO, ya sea en el plantel administrativo y operativo, la organización en este tiempo evito manejar lineamientos estratégicos convenientes para los diferentes desarrollos que se encuentran en el reclutamiento y selección del personal, se evidencia en el pequeño progreso de los colaboradores, de esta manera también en el de la organización. Se apunta la posición de la organización en relación a todos los elementos metidos en la gestión del talento humano, mediante ello hay nudos graves determinados en el desarrollo del dilema y este fin es el de ubicar la incidencia que empeora el avance de los colaboradores administrativos y operativos. Sosteniéndose que, a través del estado de la técnica hay en anteriores exploraciones, de esta forma esta apoyada en la teoría donde se encuentra acerca de la recopilación de la organización BOHO, la dirección está clara de la gestión administrativa, de esta manera están los elementos en relación al progreso laboral.

La conclusión a la que se llegó fue que se pudo constatar la situación de la administración de la gestión del talento humano, siendo esta primordial en la organización BOHO, ya que tiene incidencia en el proceso de insertar personal, su mejora, apreciación y transformación dentro de la organización, permitiendo así que los colaboradores se sumergen íntegramente en la compañía, denegando así estos beneficios particulares, manejando así un rápido desempeño laboral. Se da mediante el diseño de una guía del método y así estimar que el desempeño es una señal predominante en BOHO, sirviendo como ayuda a la orientación del talento humano,



de tal forma que en este periodo no se ha alcanzado efectuar con las metas que se deseaba ante el grupo de esta organización (P. 43).

De acuerdo a la especifica 2: La productividad influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021; se encontró en la Tabla 11 resultados donde el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , y un coeficiente de Rho= ,531\*\* lo cual evidencia un grado positiva moderada y muy significativa. Asimismo, se obtuvo en la Tabla 7 se muestra que cuando la productividad tiene una aceptación regular, el 68.6% de los trabajadores presentaron un desempeño medio, en consecuencia, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán que vienen trabajando desde sus domicilios por las disposiciones emitidas por nuestro gobierno está demandando mayor tiempo para lograr las metas propuestas sin dificultad y cumplir con las responsabilidades que se le encomienda, ante esto, Silva, Carranco y Vega (2018) en su trabajo de investigación titulado “*El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Caso: Bcp y Bbva*” Esta exploración se origina por la precisión de investigar la utilización del Teletrabajo y las distintas fases que se compone este progreso dentro de estas dos compañías que corresponden al sector bancario peruano. Se justifica porque tiene una limitada relación de indagaciones sobre el uso de aquella categoría en las compañías en la nación, debido al aumento se considera que este mecanismo se ha adquirido en los años pasados, estimulada por la disposición de la ley 30036 en el 2013 y sus pertinentes normas en el 2015. Tomando la elección de usar dos entidades de análisis: el Banco de Crédito Peruano (BCP) y el Banco Continental (BBVA), determinadas como dos de las compañías más características del sector bancario. En esta se aplicó una metodología de estudio con enfoque holístico de múltiples casos (Yin, 2014) estructurando el progreso de exploración considerado en la metodología de casos idea por Eisenhart (1989), efectuándose una triangulación de cruce de información según los tres tipos de muestra seleccionados: expertos nacionales y de todo el planeta sobre Teletrabajo, ayudantes dentro de las compañías nombradas que hayan mantenido o mantenga la

alternativa de teletrabajar, como dirigentes, jefes o gerentes de estas compañías que se hayan implicado en la utilización.

El exámen de los resultados se distribuye en ocupación a las metas de la exploración: Descubrir e investigar el progreso del uso del Teletrabajo según los periodos dirigidos en cada banco, comprender sobre las superficies y perfiles más correctos para su colaboración de acuerdo al exámen de los equipos en uso, y luego descubrir Barreras y Alicientes en la práctica examinar por el colaborador y por la empresa. Esto en la final deriva en la caracterización de Buenas Prácticas de utilización. El progreso de navegación asigna como efecto dinámicas semejantes de acuerdo al vinculo de la estructuración de etapas para el progreso de la herramienta, sin embargo, se inclinaron en caminos distintos: la herramienta detuvo totalmente su práctica de forma oficial en uno de los sujetos de estudio (a pesar de que su matriz se considera pionera en el tema en su país de origen), en tanto que en otra se siguió (aunque sin llegar a alcanzar masivamente al resto de superficies del banco). Encontrándose que existen causantes cruciales de carácter presupuestario y culturales (liderazgo presencialista) que chocan en el progreso de la herramienta, siendo estos indicios del nivel de maduración que tienen las buenas prácticas proposiciones por la literatura en cada organización.

De acuerdo a la especifica 3: El absentismo influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021; se encontró en la Tabla 12 resultados donde el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , y un coeficiente de  $Rho = ,458^{**}$  lo cual evidencia un grado positiva moderada y muy significativa. Asimismo, se obtuvo en la Tabla 7 se muestra que cuando el absentismo tiene una aceptación regular, el 55.8% de los trabajadores presentaron un desempeño medio, en consecuencia, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán que vienen trabajando desde sus domicilios por las disposiciones emitidas por nuestro gobierno está inadecuadamente gestionando sus tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral ocasionando que no pueda ser totalmente eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos, ante esto, Torres (2020), en su trabajo de investigación titulado “*Evaluación de la fatiga*

*laboral por teletrabajo del personal docente de la unidad educativa Carlos freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del covid-19 Tabacundo, Ecuador 2020”,*

La exploración tuvo como finalidad examinar la fatiga laboral por trabajo a distancia en los maestros de la Unidad Didáctica “Carlos Freile Zaldumbide” frente a la urgencia de salud pública por Covid-19, la exploración sostuvo un enfoque descriptivo-transversal por una sola finalidad de entender como apareció la fatiga en la multitud de los maestros, empleándose así el mecanismo Test de Yoshitake al conjunto de 18 competidores. Debido a los resultados que se encontraron tras aplicar el test, evidenciamos que el 61% de maestros exhibe mantener la fatiga, el 50% de la multitud anunció que hay influencia de fatiga general y únicamente un 11% exhibe mantener fatiga mental, reiterando así que, el género que se perjudica más viene a ser el femenino, ya que en 9 maestros de este género, demostrando existencia de fatiga solamente en el género masculino. En relación a los componentes que influyen para que la fatiga se muestre, se pudo saber la tensión y ansiedad ocasionada por la urgencia de salud pública, el agotamiento general del cuerpo provocado por la conjunción del incremento de mucho trabajo con los trabajos domésticos, por último, el cansancio visual suscitado por la interacción del maestro con el ordenador y así llevar a cabo la ejecución del teletrabajo. Reconociéndose la aparición de fatiga, ya que es primordial para la implantación de un programa de acción, y así reducir la magnitud de exponerse y prevenir enfermedades en la salud de los maestros.

De acuerdo a la específica 4: La calidad de vida influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021; se encontró en la Tabla 13 resultados donde el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , y un coeficiente de  $Rho = 0,489^{**}$  lo cual evidencia un grado positivo moderado y muy significativa. Asimismo, se obtuvo en la Tabla 7 se muestra que cuando la calidad de vida tiene una aceptación regular, el 64% de los trabajadores presentaron un desempeño medio, en consecuencia, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán que vienen trabajando desde sus domicilios por las disposiciones emitidas por nuestro gobierno están demandando mayores oportunidades para incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y

actualización de conocimientos y así lograr innovar ideas de trabajo durante sus labores, ante esto, Mamani (2019) en su trabajo de investigación titulado “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la autoridad local del Agua de Huancané, 2017*”, donde su finalidad fue Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad local del agua de Huancané, 2017. La metodología que se utilizo es de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental - descriptivo y con un enfoque mixto; su población fue de 20 trabajadores de la Autoridad Local del Agua. Se hizo la prueba de normalidad para encontrar el estadístico para la contrastación de las hipótesis, como fue menor a 50 se usaron los resultados del Shapiro-Wilk, donde la significación bilateral es menor a 0,05, entonces, utilizamos el Rho de Spearman. Resultados: La variable gestión del talento humano, de los 20 encuestados el 25% (5) respondieron más o menos, 55% (11) casi siempre y 20% (4) siempre; la institución debe iniciar con mayor contundencia la gestión del talento humano para dotar a su personal de muchas destrezas y habilidades que les permita ser más proactivos en sus puestos de trabajo. Y con un alto porcentaje el desempeño laboral de los colaboradores va camino a consolidarse de ser una de las mejores en integración, liderazgo, delegación de funciones, iniciativa y en orientaciones al cliente. Se llegó a la conclusión que: La gestión del talento humano se relaciona muy significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Local del Agua de Huancané, 2017 con un coeficiente de correlación positiva media de 0,693; pudiendo afirmar que a los trabajadores se le debe tratar como personas pensantes con habilidades, personalidades definidas, aspiraciones y no como un medio más. Es decir, a medida que el personal organice sus periodos de descanso, fijados mientras la jornada laboral mejorará que no pueda ser totalmente eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

La eficiencia influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021; así lo demostró los resultados donde el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , y un coeficiente de  $Rho = ,445^{**}$  lo cual evidencia un grado positiva moderada y muy significativa. Es decir, a medida que la organización provea de recursos necesarios para que el desarrollo de las actividades del personal se realice con eficiencia aumentará los aportes al logro de los objetivos que busca la Municipalidad

La productividad influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021; así lo demostró los resultados donde el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , y un coeficiente de  $Rho = ,531^{**}$  lo cual evidencia un grado positiva moderada y muy significativa. Es decir, a medida que la organización gestione para dar mayor tiempo a su personal para lograr las metas propuestas sin dificultad será mayor el cumplimiento con las responsabilidades que se le encomienda.

El absentismo influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021; así lo demostró los resultados donde el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , y un coeficiente de  $Rho = ,458^{**}$  lo cual evidencia un grado positiva moderada y muy significativa. Es decir, a medida que el personal gestione adecuadamente sus tiempos de descanso, establecidos durante la jornada laboral mejorará la eficacia en su área de trabajo para el logro de los objetivos.

La calidad de vida influye significativamente el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021; así lo

demonstró los resultados donde el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , y un coeficiente de  $Rho = ,489^{**}$  lo cual evidencia un grado positiva moderada y muy significativa. Es decir, a medida que la organización gestione mayores oportunidades a su personal para incrementar el desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos y así lograr innovar ideas de trabajo durante sus labores.

Por lo tanto

El teletrabajo influye significativamente en el desempeño laboral en tiempos de covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021; así lo demostró los resultados donde el nivel de significancia es del  $p = 0,00 < 0,05$ , y un coeficiente de  $Rho = ,593^{**}$  lo cual evidencia un grado positiva moderada y muy significativa.

## **6.2 Recomendaciones**

Gestionar estrategias para implementar con los recursos necesarios el desarrollo de las actividades del personal con eficiencia con el fin de que los aportes al logro de los objetivos que busca la Municipalidad.

Brindar apoyo proporcionando mayor tiempo a su personal para lograr las metas propuestas sin dificultad para lograr el cumplimiento con las responsabilidades que se le encomienda.

Fomentar la calidad laboral en el personal para gestionar adecuadamente sus tiempos de descanso, establecidos durante la jornada laboral y de esta manera contribuir a la eficacia en su área de trabajo para el logro de los objetivos.

Desarrollar capacitaciones permanentes para incrementar mayores oportunidades a su personal y de esta manera obtener mejor desarrollo de sus habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos para lograr que la empresa se beneficie con innovación de ideas de trabajo

## REFERENCIAS

### Fuentes bibliográfica

Ardila (2015), en su trabajo de investigación titulado “análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones”.

Torres (2020), en su trabajo de investigación titulado “evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la unidad educativa Carlos freile zaldumbide ante la emergencia sanitaria del covid-19 tabacundo, ecuador 2020”

Silva, Carranco y Vega (2018) en su trabajo de investigación titulada “el análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. casos: bcp y bbva”

Mamani (2019) en su trabajo de investigación titulado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la autoridad local del agua de Huancané, 2017”

López y Neira (2019) La presente investigación titulada “el teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú, 2019”

Orlando, C. (2015). “Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de Gestión de las Organizaciones”. Estudio de un caso en un área de una organización Financiera en Bogotá. (tesis de postgrado). Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.

Katleem Ana, O. C. (2014). “Motivación y productividad laboral”. Guatemala. Recuperado el 10 de octubre de 2020, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>.

Altamirano, L. (2018). “Estrés y desempeño laboral en los servidores públicos de la función judicial”. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador”. Recuperado el 1 de julio de 2019, de

<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28155/1/25%20GTH.pdf>

Castro, Y. (2017). “El teletrabajo: una estrategia de inclusión laboral y social para el distrito de Cartagena”. (tesis de pregrado). Universidad de Cartagena, Colombia.

Ley 30036 (2013). Ley que regula el teletrabajo. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf) el día 08/03/2019

Chiavenato, I. (2000). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. Brasil. Recuperado el 14 de setiembre de 2020, de <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/>

Durán, M. (2014). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Fuente: Dialnet. Disponible en: <http://www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp?IDArticulo=3386>

Quintero, N., africano, N., y Faria, E. (2008). “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago”. *Negotium- Ciencias Gerenciales*, 33-51.

Newstrom, J. (2011). “Comportamiento Humano en el Trabajo” - Decimotercera Edición. México: Mc Graw Hill Educación.

Lima, A. (2008). “Definición de Teletrabajo”. Recuperado de: [es.shvoong.com/humanities/140457-concepto-trabajo/](http://es.shvoong.com/humanities/140457-concepto-trabajo/) - 116k

Osio, L. (2010). “El Teletrabajo. Una opción en la era digital. Venezuela”. *Observatorio Laboral*.



## ANEXOS

### CUESTIONARIO

#### Instrumentos de recolección de datos

#### Estimados colaboradores

La presente encuesta tiene la finalidad de recolectar información sobre **El teletrabajo y el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2021**; le pido se sirva responder con sinceridad la presente, la cual servirá para proponer mejoras a la autoridad competente, gracias por la atención prestada.

#### I. Generales

Género: Varón ( ) Mujer ( )

Condición laboral: Nombrado ( ) CAS ( ) Terceros ( )

#### II. Teletrabajo

Sírvase responder las preguntas marcando con una X el recuadro con la respuesta que crea conveniente:

1 = Nunca    2 = Casi nunca    3 = A veces    4 = Casi siempre    5 = Siempre

VARIABLE X: TELETRABAJO						
<b>DIMENSIÓN : EFICIENCIA</b>		1	2	3	4	5
1.	¿Cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de actividades de forma eficiente?					
2.	¿La jornada laboral le permite realizar en su totalidad sus actividades programadas?					
3.	¿Considera los tiempos de respuesta asignados para realizar su gestión con eficiencia?					
<b>DIMENSIÓN : PRODUCTIVIDAD</b>		1	2	3	4	5
4.	¿Las metas propuestas y asociadas al tiempo son alcanzadas sin alguna dificultad?					

5.	¿Considera que la labor que realiza es oportuna frente a las necesidades de su área?					
6.	¿Considera usted que la organización de su trabajo en su área contribuye a la productividad?					
<b>DIMENSIÓN: ABSENTISMO</b>		1	2	3	4	5
7.	¿Cumple a cabalidad con los horarios establecidos para el inicio de sus actividades laborales?					
8.	¿Reporta sus incapacidades médicas a la organización cada vez que se presentan?					
9.	¿Prevee y gestiona adecuadamente sus tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral?					
<b>DIMENSIÓN: CALIDAD DE VIDA</b>		1	2	3	4	5
10.	¿Percibe de parte de la Municipalidad el reconocimiento por la gestión que realiza?					
11.	¿Le brindan oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos?					
12.	¿La Municipalidad es flexible frente a sus actividades que realiza como servidor?					
<b>VARIABLE Y: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>DIMENSIÓN : HABILIDADES</b>		1	2	3	4	5
1.	¿Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la Municipalidad?					
2.	¿Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos?					
3.	¿Considera que, en la Municipalidad de Sayán el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo?					
<b>DIMENSIÓN : COMPORTAMIENTO</b>		1	2	3	4	5
4.	¿Considera que su equipo de trabajo es efectivo?					
5.	¿Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias?					
6.	¿Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente?					
<b>DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES</b>		1	2	3	4	5
7.	¿Demuestras tener empatía dentro de la municipalidad?					

8.	¿Demuestras tener liderazgo en tu centro laboral?					
9.	¿Tienes la habilidad para influir de manera positiva para la adecuada realización de una actividad laboral?					
<b>DIMENSIÓN: METAS Y RESULTADOS</b>		1	2	3	4	5
10.	¿Considera estar satisfecho con respecto a las metas encomendadas por su jefe inmediato?					
11.	¿Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda?					
12.	¿Considera que cuando los líderes le asignan tareas la realizan de manera comprometida con la Institución?					



## ANEXO: BAREMOS DE LAS VARIABLES

Para establecer las puntuaciones los intervalos se aplicó la Escala de Stanones en la campana de Gauss a través de puntajes parciales y el puntaje total del instrumento, asimismo de una constante de 0.75, en conjunto con la media aritmética y desviación estándar.

Estadísticos descriptivos			
	N	Media	Desviación estándar
Teletrabajo	86	38	8
Eficiencia	86	10	3
Productividad	86	10	3
Absentismo	86	9	3
Calidad de vida	86	10	3
Desempeño laboral	86	38	8
Habilidades	86	9	2
Comportamiento	86	10	3
Relaciones interpersonales	86	10	3
Metas y resultados	86	38	8

Variable	Baja	Regular	Alta
Teletrabajo	Menor a 32 puntos	Entre 32 a 44 puntos	Mayor a 44 puntos
Eficiencia	Menor a 7 puntos	Entre 7 a 12 puntos	Mayor a 12 puntos
Productividad	Menor a 8 puntos	Entre 8 a 11 puntos	Mayor a 11 puntos
Absentismo	Menor a 7 puntos	Entre 7 a 11 puntos	Mayor a 11 puntos
Calidad de vida	Menor a 8 puntos	Entre 8 a 12 puntos	Mayor a 12 puntos

Variable	Malo	Medio	Bueno
Desempeño laboral	Menor a 33 puntos	Entre 33 a 44 puntos	Mayor a 44 puntos
Habilidades	Menor a 8 puntos	Entre 8 a 10 puntos	Mayor a 10 puntos
Comportamiento	Menor a 7 puntos	Entre 7 a 12 puntos	Mayor a 12 puntos
Relaciones interpersonales	Menor a 8 puntos	Entre 8 a 13 puntos	Mayor a 13 puntos



---

**Dr. Policarpo Diomedes Márquez Valencia**  
**ASESOR**

---

**Dr. Carlos Máximo Gonzales Añorga**

**PRESIDENTE**

---

**Dr. Jesús Jacobo Coronado Espinoza**  
**SECRETARIO**

---

**Dr. Félix Gil Caro Soto**

**VOCAL**

