

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS



**“TELETRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL
CENTRO DE IDIOMAS CIUNAC, 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS**

AUTORA:

ALLISON EDITH SOTOMAYOR MURRIAGUI

ASESOR:

Dr. CONSTANTINO MIGUEL NIEVES BARRETO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa

Callao, 2024

PERÚ

TesisMaestria - SOTOMAYOR MURRIAGUI

12%
Textos
sospechosos



12% Similitudes
< 1% similitudes entre
comillas
0% entre las fuentes
mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TesisMaestria - SOTOMAYOR MURRIAGUI.pdf
ID del documento: 48a07e61dce43c06e9580f40da14ba15cddb4daf
Tamaño del documento original: 670,79 kB

Depositante: FCA PREGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION
Fecha de depósito: 30/7/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 30/7/2024

Número de palabras: 14.075
Número de caracteres: 101.893

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	TESISMAESTRIA - CRUZ TTITO GONZALO JULIAN.pdf TESISMAESTRIA - C... #e45900 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 1 fuente similar	2%		Palabras idénticas: 2% (211 palabras)
2	qasrepositorio.esan.edu.pe https://qasrepositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2394/2021_MATC_19-1_03_T.pdf...	2%		Palabras idénticas: 2% (266 palabras)
3	repositorio.unjpsc.edu.pe https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/20.500.140676113/1/ELIA RAQUEL LINO ESCOBAR.pdf 2 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (263 palabras)
4	repositorio.uncp.edu.pe http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/20.500.128944081/1/Orellana Bonifacio-Perez Flores.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (108 palabras)
5	repositorio.unac.edu.pe https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/20.500.12952/8472/1/1/TESES - CORBONEL-CRUZ.pdf 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (83 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uandina.edu.pe http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/20.500.12557/6254/1/Clenia_Levi_Tesis_bachiller_2023_...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)
2	uvadoc.uva.es https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/46364/1/TFG-j-237.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
3	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/68527/1/De La Cruz TAM-SD.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
4	Documento de otro usuario #e45b7a El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
5	www.scielo.org.pe Desempeño laboral en instituciones de educación superior: u... http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300163	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnd>
- <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- <https://hbr.org/1998/05/the>
- <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5402>
- http://www.biblioteca.cj.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Facultad de Ciencias Administrativas

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Facultad de ciencias administrativas

TITULO: Teletrabajo y desempeño laboral de los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.

LUGAR DE EJECUCIÓN: Bellavista, Callao, Perú.

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica

AUTOR: Allison Edith Sotomayor Murriagui

Código ORCID: 0000-0001-7100-7005

DNI: 72701051

LUGAR DE EJECUCIÓN: Centro de Idiomas de la Universidad Nacional del Callao CIUNAC.

UNIDADES DE ANALISIS: Docentes del Centro de Idiomas de la Universidad Nacional del Callao CIUNAC.

TIPO/ENFOQUE/DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Básica, cuantitativo, no experimental transversal correlacional simple

TEMA OCDE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MAXIMO LUIS VARGAS H.
NOTARIO PÚBLICO
Jose Gálvez 118 - Callao
Teléfonos 4290848 - 429-3058



I + D + i + e			
PROCESO NIVEL 0:	INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA		
REGISTRO	ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS		
Código: M.IDIE.01/R6	Versión: 02	Fecha: 14/03/2024	Página: 1 de 1

ESCUELA DE POSGRADO Unidad de Posgrado Facultad de Ciencias Administrativas

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO

LIBRO N°: 1 FOLIO N°: 124 ACTA N°: 022-2024-UPG-FCA-UNAC

Siendo las 17:00 horas del jueves 05 de setiembre del 2024 en acto público en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao reunido los miembros del jurado (Resolución N° 171-2024-CD-UPG-FCA-UNAC)

- | | |
|--|------------|
| 1. Dr. Víctor Hugo Duran Herrera | Presidente |
| 2. Dr. Luis Alberto De la Torre Collao | Secretario |
| 3. Dr. Florcita Hermoja Aldana Trejo | Miembro |
| 4. Mg. Leoncio Puelles Cacho | Miembro |
| 5. Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto | Asesor |

Para evaluar la sustentación de la tesis titulada: "TELETRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL CENTRO DE IDIOMAS CIUNAC, 2023" presentado por la bachiller SOTOMAYOR MURRIAGUI ALLISON EDITH, para optar al grado académico de Maestro en Administración Estratégica de Empresas.

Concluida la sustentación y luego que la tesista ha dado respuesta a las preguntas respectivas y conforme a lo establecido en el Reglamento de estudio vigente, el Jurado de Sustentación establece la siguiente calificación: con un registro cualitativo de ... BUENO... y cuantitativo de ... BUENO... (15) dando por aprobado (X) desaprobado ().

En señal de conformidad con lo acordado se firma la presente acta.

Siendo las... 18:00 hrs... se dio por concluido el acto de sustentación.

Presidente

Secretario

Miembro



Miembro

DEDICATORIA

Dedico el trabajo a la memoria amorosa de mi querida madre, Rocío Edith Murriagui Paredes, aunque físicamente no estés presente para compartir este logro, tu espíritu perdura en cada línea de esta tesis. Tus enseñanzas, valentía y amor incondicional han sido mi guía constante. Este trabajo es un tributo a la mujer extraordinaria que fuiste y a la influencia eterna que sigues teniendo en mi vida.

A mi apreciado padre, José Enrique Sotomayor Sotomayor, mi héroe y fuente inagotable de apoyo, gracias por estar siempre a mi lado. Tu fuerza y paciencia han sido faros en mis momentos oscuros. Este logro no habría sido posible sin tu amor incondicional y tus palabras alentadoras. Esta tesis es un testimonio de la excelente crianza que con gran esfuerzo me dieron por tantos años.

A ambos mamá y papá, por los sacrificios, el amor y la dedicación que han marcado mi camino. Mamá, aunque no puedas abrazarme físicamente, siento tu presencia en cada logro. Papá gracias por ser mi ancla en este viaje académico y en la vida, a Dios, a mis amigos y a mis docentes que tanto estimo y valoro.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a mis padres, familia y amigos por brindarme apoyo para el desarrollo de la investigación como de su aliento para culminar y sustentarlo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1 Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Formulación del Problema	19
1.2.1. Problema General:	20
1.2.2. Problemas Específicos:	20
1.3. Objetivos de la Investigación	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4 Justificación de la investigación	20
1.4.1 Justificación Teórica	21
1.4.2 Justificación Social	21
1.4.3 Justificación Metodológica.....	21
1.5 Delimitantes de la investigación.....	21
1.5.1 Delimitantes Teórica.....	21
1.5.2 Delimitación Temporal.....	22
1.5.3 Delimitación Espacial	22
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes	23
2.1.1. Antecedentes internacionales	23
2.1.2 Antecedentes Nacionales	25

2.2	Bases Teóricas	28
2.2.1	Teletrabajo	29
2.2.2	Definiciones del teletrabajo	30
2.2.3	Características del teletrabajo	31
2.2.4	Tipos de teletrabajo	32
2.2.5	Desempeño laboral	34
2.2.6	Definiciones del desempeño laboral	35
2.2.7	Evaluación del desempeño laboral	36
2.3.	Marco conceptual.....	37
2.3.1	Dimensiones de la variable teletrabajo.....	37
2.3.2	Dimensiones de la variable desempeño laboral	38
2.3.3	Ley del teletrabajo o Ley N° 31572.....	39
2.3.4	La Universidad Nacional del Callao.....	40
2.4	Definición de términos básicos	41
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	43
3.1	Hipótesis	43
3.1.1	Hipótesis General	43
3.1.2.	Hipótesis Específicas	43
3.2	Operacionalización de variables	43
	Matriz de operacionalización de variables	44
IV.	DISEÑO METODOLÓGICO	46
4.1.	Tipo y diseño de investigación.	46
4.2.	Método de investigación.	46
4.3.	Población y Muestra.....	47

4.3.1. Población.....	47
4.3.2 Muestra.....	47
4.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	47
4.4.1 Técnicas.....	48
4.4.2 Instrumentos.....	48
4.5 Análisis y procesamientos de datos.....	51
4.6 Aspectos Éticos en Investigación.....	52
V. RESULTADOS.....	53
5.1. Resultados descriptivos.....	53
5.2. Resultados inferenciales.....	59
VI. DISCUSION DE RESULTADOS	63
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.....	63
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	66
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	68
VII. CONCLUSIONES.....	69
VIII. RECOMENDACIONES.....	70
ANEXOS	81
Anexo 1: Matriz de consistencia	81
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	83

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable teletrabajo y desempeño laboral ..	44
Tabla 2	Resultados de confiabilidad de los instrumentos	49
Tabla 3	Niveles del teletrabajo.....	49
Tabla 4	Niveles del desempeño laboral.....	49
Tabla 5	Ficha técnica del instrumento cuestionario teletrabajo	50
Tabla 6	Ficha técnica del instrumento cuestionario sobre desempeño laboral	50
Tabla 7	Representación de la variable teletrabajo en relación a su frecuencia	53
Tabla 8	Representación descriptiva de las dimensiones del teletrabajo.....	54
Tabla 9	Representación de la variable desempeño laboral en relación a su frecuencia.....	55
Tabla 10	Representación descriptiva de las dimensiones del desempeño laboral	57
Tabla 11	Prueba de normalidad Shapiro Wilk.....	58
Tabla 12	Coeficiente de correlación entre el teletrabajo y desempeño laboral	59
Tabla 13	Coeficiente de correlación entre el espacio físico y el desempeño laboral	60
Tabla 14	Coeficiente de correlación entre la organización y desempeño laboral	61
Tabla 15	Coeficiente de correlación entre las TIC's y el desempeño laboral .	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Representación de la variable teletrabajo en relación a sus porcentajes.....	53
Figura 2 Representación porcentual de las dimensiones de la variable teletrabajo	54
Figura 3 Representación de la variable desempeño laboral en relación a sus porcentajes.....	56
Figura 4 Representación porcentual de las dimensiones de la variable desempeño laboral.....	57

RESUMEN

La presente investigación titulada teletrabajo y desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023 presentó como objetivo medular en determinar de qué manera el teletrabajo se relaciona con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023. La investigación contó con una metodología basado en un diseño sin intervención de factores externos o manipulación de variables, corte transversal, de nivel correlacional, un tratamiento cuantitativo y tipo básica. La muestra estuvo conformada 36 docentes de la entidad menciona a los cuales se les distribuyó dos cuestionarios validados de forma interna y externa a través de la encuesta. El estudio presentó como hallazgos a nivel descriptivo que el teletrabajo fue de categoría “buena” en un 69% y de categoría “alta” en un 42% para el desempeño laboral, asimismo a nivel inferencial la prueba Rho de Spearman tuvo un p valor del ,000 y una fuerza de asociación del ,800. Él estudio concluyó aceptando la hipótesis de estudio demostrando la existencia de una relación entre las variables de estudio.

Palabras claves: teletrabajo, desempeño, trabajo, organización, tecnologías.

ABSTRACT

The present research titled teleworking and job performance in teachers at the CIUNAC language center, 2023 presented as its core objective to determine how teleworking is related to job performance in teachers at the CIUNAC language center, 2023. The research It had a methodology based on a design without intervention of external factors or manipulation of variables, cross-sectional, correlational level, quantitative treatment and basic type. The sample consisted of 36 teachers from the aforementioned entity to whom two questionnaires validated internally and externally through the survey were distributed. The study presented as findings at a descriptive level that teleworking was in the “good” category in 69% and in the “high” category in 42% for work performance, also at the inferential level the Spearman Rho test had a p value of .000 and an association strength of .800. The study concluded by accepting the study hypothesis by demonstrating the existence of a relationship between the study variables.

Keywords: teleworking, performance, work, organization, technologies.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata de la relación que se manifiesta entre el teletrabajo y el desempeño laboral de los docentes del centro de idiomas CIUNAC, modalidad de trabajo que surge a consecuencia de la pandemia del Covid-19 y el necesario aislamiento social que conllevó a que las diversas organizaciones educativas tuvieran que seguir brindando sus servicios a través del trabajo remoto. Es bien sabido a estas alturas que el trabajo remoto dio continuidad a diversas actividades académicas y laborales, entre ellos los servicios que brindan diferentes instituciones formativas como lo es el centro de idiomas de la Universidad Nacional del Callao.

El dominio del idioma en el mundo, es parte fundamental para el proceso de globalización, que conduce al desarrollo económico, social e intercambio cultural entre los países, se viene desarrollando en forma acelerada desde hace algunos años, por lo que es indispensable la aplicación de metodologías de enseñanza y aprendizaje que sean eficaces y eficientes para que las personas adquieran la capacidad de comunicarse y accedan a más oportunidades pudiendo mejorar su personal en lo académico y profesional.

En el Perú existen múltiples instituciones que se dedican a la enseñanza de idiomas pero que no alcanzan los resultados esperados en sus estudiantes al tener solo una visión de la metodología de enseñanza tradicional en donde solo se observa la enseñanza en forma presencial, no tomando en consideración que con la enseñanza a distancia se puede llegar a más personas dentro y fuera de nuestro país, pero teniendo en consideración que el desarrollo de esta forma de

enseñanza requiere una adecuada organización, disponibilidad de espacios y de tecnologías para el logro de acertada información y comunicación.

El estudio actual corresponde a una investigación básica, de tipo no experimental, enfoque cuantitativo y de corte transversal que utilizando el método hipotético-deductivo busca establecer la relación entre el teletrabajo y el rendimiento laboral de los docentes del CIUNAC.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el año 2020 la Organización mundial de la Salud declaró el inicio de la pandemia producto de la Covid-19 por lo que este acontecimiento generó un cambio global en todas las organizaciones. El confinamiento social como primera propuesta de muchos Estados y su finalidad de reducir los números de contagios e índices de mortalidad no generaron los resultados esperados y sin embargo fueron agudizando esta situación, además de que el confinamiento social detuvo gran parte de la economía global por lo que era necesario reactivar las actividades económicas implementando cambios y nuevos protocolos de bioseguridad para evitar la propagación de los contagios, estos cambios Savona (2021) lo denominó como “nueva normalidad” en situación de pandemia.

En el Perú a través del diario El Peruano (2020) y su decreto supremo 008-2020 donde declaró al país en emergencia sanitaria días después de la llegada del Covid-19 por lo que planteó el confinamiento social obligatorio por 90 días, generando paralización en muchas actividades económicas a nivel nacional que presenten requerimiento presencial, adicionalmente a ello, meses después la Presidencia de la República del Perú (2020) a través de su decreto supremo 026-2020 planteó medidas de protección y prevención de los contagios para las empresas que por más de 90 días a nivel nacional estuvieron detenidas por el confinamiento, lo cual entró como propuesta modalidades de desarrollo laboral, una de las más conocidas y actualmente aplicadas del teletrabajo. El teletrabajo que según Santillán (2020) lo describe como una forma de desarrollo laboral donde no exista la obligatoriedad de la presencialidad en oficinas o bienes

inmuebles del empleador o empresa, desempeñando las mismas actividades. Si bien es cierto, esta forma de desarrollo del trabajo presenta una gran aceptación por parte de los empleados debido a que estos pueden desempeñar su labor desde cualquier lugar, ahorrando dinero y tiempo pero que por otra parte no presenta una misma percepción para los empleadores debido a que como dueños de las organizaciones siempre buscarán que sus trabajadores tengan un desempeño laboral eficaz y alineado a los objetivos institucionales por lo que el teletrabajo no es una clara opción de buen desempeño laboral debido a que no se ejerce el control y fiscalización de las actividades designadas a sus colaboradores. El desempeño laboral comprende al resultado del trabajo de uno o conjunto de colaboradores frente a los objetivos de la empresa y en muchos ámbitos relacionadas a la parte lucrativa de ella (Longo, 2005). La problemática surge debido a que no se puede afirmar que el teletrabajo presente condiciones positivas al desempeño laboral y que por lo tanto exista la necesidad de poder mostrar la misma situación de forma global.

A nivel internacional el teletrabajo está presente en casi la totalidad de países, su oferta laboral y demanda de las personas se han incrementado producto de la pandemia y post pandemia, esto a triplicar la cifra desde el inicio de la pandemia del 2.5% en enero del 2020 hasta en un 7.5% al finalizar el 2021, lo cual se predice que seguirá en aumento en países europeos (Silva, 2022). Es más, se diagnosticó que para fines del 2022 casi el 25% de profesionales en EE. UU serán bajo modalidad de teletrabajo por lo que denota como una opción en aumento y el nuevo futuro laboral en demás países. La Organización de Naciones Unidas describió que más de 23 millones de personas laboraron de

por modalidad de teletrabajo durante la pandemia por Covid-19 (OMS, 2021). Sobre el desempeño laboral a nivel extranjero según la Organización de Naciones Unidas existe un bajo desempeño laboral en todas las organizaciones y específicamente en niveles inferiores debido a que no se sienten valorados por la organización, este representa al 25% de la totalidad de cada empresa lo cual describe una situación crítica a nivel laboral (Organización de Naciones Unidas, 2022). Otra situación similar se describe que en EE. UU desde los años 80 y a través de Murphy (1990) se inicia con el análisis del desempeño laboral como finalidad de mejorar los resultados de las empresas enfocadas al rubro financiero en Norteamérica.

A nivel nacional el teletrabajo ya forma parte de una modalidad de trabajo esto a través de la Ley del congreso 31572 Ley del Teletrabajo publicada en setiembre del 2022, lo cual regula indicando las funciones de trabajo a nivel de empresas públicas y privadas (Congreso de la República, 2022), por lo cual ya existe legislación de la cual por medio de su reglamento emite las disposiciones respectivas y sus alcances. De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021) más de 200.000 trabajadores se encuentran realizando teletrabajo y que alrededor del 89% trabajan de forma remota y de esta cifra el 39% presentaba la totalidad de colaboradores laborando de esta forma, por lo que se hace importante la necesidad de analizar esta situación. Por su parte el diario El Peruano (2020) menciona que el 69% de personas que vienen laborando bajo el teletrabajo desea que se mantenga de forma parcial, siendo en los niveles de dirección el 66%, 70% en los jefes y 71% en analistas y asistentes de área.

De tal manera esta situación se presenta como una problemática de mucho interés y viene relacionado sobre las nuevas formas de desarrollo de actividades laborales en muchos de los sectores económicos, siendo de mayor impacto y objeto de investigación el desempeño laboral de docentes que vienen dictando sus clases y sesiones a través del teletrabajo, por lo que es necesario lograr analizar la relación del teletrabajo y el desempeño laboral del dictado y clases de idiomas extranjeros. Por lo cual es de vital importancia analizar esta coyuntura debido a que si no se realiza dicho estudio cabe la posibilidad de que este entorno genere problemas y se agudicen en el futuro debido a que en la actualidad mucha de las organizaciones del sector educativo público y privado sigue desarrollando el dictado del curso en forma remota; esto puede generar efectos negativos en los estudiantes que reciben el servicio.

En el contexto del centro de idiomas de la Universidad Nacional del Callao, la problemática descrita en los párrafos anteriores no es ajena, esto debido a que siempre la administración de la educación en idiomas ha presentado diversas deficiencias respecto al aporte y contribución hoy medido en niveles de desempeño laboral de los empleados y docentes, siendo esto no eficiente al no presentar objetivos claros y formas modernas de trabajo y desarrollo de las sesiones de clase y que esto fomente el desarrollo e incremento de los resultados hacia el estudiante. Este ambiente descrito se encuentra en la coyuntura que si bien presenta rasgos de post pandemia actualmente se siguen dictando las clases de forma remota por lo que no es ajena al teletrabajo.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General:

¿De qué manera el teletrabajo se relaciona con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos:

¿De qué manera el espacio físico se relaciona con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023?

¿De qué manera la organización se relaciona con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023?

¿De qué manera las TICs se relacionan con el desempeño laboral en los docentes del centro de idiomas CIUNAC, 2023?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera el teletrabajo se relaciona con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar de qué manera el espacio físico se relaciona con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.

Determinar de qué manera la organización se relaciona con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.

Determinar de qué manera las TICs se relaciona con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación Teórica

La presente investigación se centró en brindar la validación de estudios y teorías previas propuestas por investigadores a través de la corroboración de la hipótesis principal, de tal manera que sus teorías y principios permitan tener veracidad en un contexto relacionado a docentes de un centro de idiomas universitario y específicamente en el Perú.

1.4.2 Justificación Social

Socialmente el estudio se justificó en poder determinar la relación del teletrabajo y el desempeño laboral por lo cual hace necesario poder investigar sobre teorías que sustentan dicha relación, esta información que se desarrolló en el proyecto permitió dar alcances sobre las características y aspectos asociados a ambas variables y esto sea de menester para muchas organizaciones del rubro educativo.

1.4.3 Justificación Metodológica

Metodológicamente el estudio se justificó en la medida de que aportará un nuevo instrumento de medición para las variables de análisis, estas serán adecuadas al ámbito de educación superior en idiomas, por lo que servirá para futuros investigadores que buscan medir el grado de correlación simple de estas variables.

1.5 Delimitantes de la investigación

1.5.1 Delimitantes Teórica

En el desarrollo del presente proyecto de investigación, tendrá un límite basado en las teorías del teletrabajo propuesta de Aida Llamosas y su libro "Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la

comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades”. Para la satisfacción laboral con el investigador Gabini y su libro “Potenciales predictores del desempeño laboral”.

1.5.2 Delimitación Temporal

La presente investigación se delimitará bajo el tiempo y periodo comprendido para cada una de las programaciones del año 2023.

1.5.3 Delimitación Espacial

La investigación se llevará a cabo en las instalaciones del CIUNAC ubicado en Av. Juan Pablo II 306, Bellavista 07011, Región Callao, Perú.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

El autor Guayasamin (2021) presentó en su tesis de maestría un estudio el cual tuvo como finalidad central determinar la relación del teletrabajo y su incidencia con desempeño laboral en una empresa del rubro de finanzas en Ecuador. De tipo básica y enfoque cuantitativo no experimental. La muestra del estudio fue constituida por 244 trabajadores de la entidad bancaria a la cual se les aplicó una encuesta provista por dos cuestionarios como instrumento de medición de las dos variables. Como resultados el presente estudio demostró que el 65% de los trabajadores laboran en la modalidad de teletrabajo y un 48.8% se encuentran satisfechos y se refleja en el desempeño laboral. El estudio finaliza con la corroboración de la hipótesis afirmando que existe incidencia del teletrabajo en el desempeño laboral con un índice de 0.281 de Rho de Spearman, y una significancia menor a 0.000.

Palma y et al. (2021) en su artículo científico cuyo objetivo fue determinar las características del efecto del teletrabajo en el desempeño laboral de empresas portuarias en Chile. De método básico, diseño no experimental transversal y de análisis estadístico descriptivo e inferencial. La muestra fue conformada por 95 trabajadores de las distintas empresas del rubro portuario Biobío. Los resultados del estudio describieron que la autonomía del teletrabajo presenta un nivel bajo sobre la carga laboral excesiva y de la misma manera el agotamiento laboral se relaciona de forma inversa sobre el desempeño

organizativo. Se concluye finalmente que existe relación entre ambas variables con un promedio de 35% de influencia por la regresión logística empleada.

Otro autor llamado Acosta (2018) analizó en su estudio la percepción del teletrabajo y su relación con el desempeño laboral en una entidad colombiana. De tipo básica, enfoque cuantitativo, transversal no experimental, exploratoria - descriptiva. Se consideró como muestra a los trabajadores y personas cercanas al teletrabajo que fueron 65 integrantes. Los instrumentos fueron tres tipos de cuestionarios de 10 ítems cada uno que se aplicó a través de la encuesta. Los resultados determinaron que el 100% de trabajadores son más eficientes bajo esta modalidad de trabajo, de la misma manera se encuentran satisfechos de laborar y un 63% que su desempeño laboral disminuiría si labora desde la presencialidad y oficina. El estudio finalmente concluye en la afirmación de relación del teletrabajo y el desempeño laboral debido a que los encuestados partes de líderes (80%) y de teletrabajadores (97%) mencionó que los teletrabajadores se desarrollan con mayor eficiencia bajo esa modalidad laboral.

Gutierrez et al. (2018) en su artículo científico cuyo objetivo fue determinar la relación del teletrabajo y la satisfacción laboral en países de economías emergentes. Para el estudio se empleó como metodología de tipo básica y de diseño no experimental correlacional. La muestra fue conformada por 50 empleados de desarrolladores de software bajo la modalidad de teletrabajo en Mexico. Se aplicaron dos cuestionarios de escala Likert para medir a las variables y se empleó la encuesta para desarrollarla. Los resultados describieron que existe más del 50% que consideran al teletrabajo como bueno y un 70% de

nivel bueno para la satisfacción laboral. Se concluye que ambas tienen una coordinación para mejorar la eficiencia en un trabajo.

Gutiérrez y Solano (2020) explicaron en su investigación, que tuvo como propósito analizar el impacto en la motivación y el desempeño laboral de las personas que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo en el sector público y privado de Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. Metodológicamente el estudio fue desarrollado bajo un procesamiento mixto, de nivel descriptivo, diseño sin intervención y de tipo básica. Contó con la aplicación de técnica de encuestas y revisión documental enfocado a población de interés que fueron disgregados en funcionarios de 10 organizaciones privadas y 10 organizaciones públicas de Costa Rica, calculando un valor de 188 colaboradores. Los resultados del estudio evidenciaron que, en función a las respuestas de los evaluados, el 58,5% consideraron que el desempeño laboral ha aumentado a causa de la pandemia y el teletrabajo, un 34,6% que no ha variado y un 6,9% que, si ha tenido una disminución, por otro lado, respecto al teletrabajo este tuvo una valoración de positiva en un 44,4%, seguido del 40,2% de muy positiva, un 12,7% de regular y un 1,6% de negativo.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

La investigadora Chinchano (2022) presentó en su investigación de maestría un estudio cuyo fin tuvo en determinar el grado de asociación del teletrabajo y el desempeño laboral en trabajadores de un instituto penitenciario en Lima. De tipo básica como metodología agregando que su diseño fue no experimental, transversal, y de análisis cuantitativo. La muestra fue constituida por 113 servidores públicos del Instituto Nacional Penitenciario ubicado en el

cercado de Lima a los cuales se le aplicó una encuesta conformada por dos cuestionarios de instrumento de recolección de datos. Los resultados de su estudio evidenciaron un nivel medio para el teletrabajo con el 51.3% de los encuestados y para el desempeño laboral un mismo nivel medio con un 54.9% de los encuestada. El estudio finalmente concluye determinando la relación entre ambas variables a través de la prueba de Rho de Spearman con un grado de 0.748 y con una significancia de 0.00 siendo menor a 0.05 y en consecuencia afirmando la hipótesis alterna siendo este con un nivel positivo y alto.

Barreto (2021) cuyo estudio se enfocó en determinar la relación del teletrabajo y el desempeño laboral en una institución estatal en el Perú. El estudio se desarrolló bajo un análisis cuantitativo, diseño no experimental transversal y de nivel correlacional simple. La muestra de análisis fue compuesta por 133 servidores públicos. La encuesta fue la técnica que se aplicó a lo muestra constituida por dos cuestionarios como instrumento, debidamente validados interna y externamente. Los resultados del estudio a nivel descriptivo que para el teletrabajo un nivel de eficiente con un 77% y para el desempeño laboral con un 83% de nivel eficiente por lo que demuestra que si existe una situación positiva para los trabajadores. Se concluye de esta manera afirmando la relación de las variables con un grado de Rho de Spearman de 0.792 siendo este resultado alto y significativo.

De la cruz (2021) en su tesis de maestría tuvo como finalidad describir la modalidad laboral del teletrabajo y su influencia en el desempeño laboral de una entidad del Estado en el departamento de Amazonas. Cuya metodología se desarrolló bajo un enfoque mixto, no experimental transversal y de nivel

descriptivo. La muestra fue conformada por 66 trabajadores de una sub gerencia regional a la cual se les aplicó la técnica del análisis documental y del fichaje a través de fichas textuales, fichas resumen y bibliográficas. Los resultados del estudio demostraron que aumentó totalmente el indicador de oportunidad en un 41%, utilidad 42% parcialmente, confiabilidad en un 41% y un 36% en logros de resultados. Finalmente se concluyó en que existe influencia del teletrabajo ya realizado en la entidad en la mejora del desempeño laboral.

Mosayhuate (2023) presentó su tesis cuyo propósito fue establecer la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral. A nivel metodológico, el estudio fue desarrollado bajo un procesamiento estadístico, una finalidad básica o pura, un diseño sin manipulación de variables, de única recopilación, así como de un nivel relacional. La muestra de análisis fue compuesta por 86 servidores públicos. La encuesta fue la técnica que se aplicó a lo muestra constituida por dos cuestionarios como instrumento, debidamente validados interna y externamente. Los resultados del estudio a nivel inferencial demostraron la existencia de la relación estadística entre el teletrabajo y el desempeño laboral, donde sus valores fueron obtenidos aplicando la prueba Rho de Spearman con una sig. menor al ,05 y una fuerza del 933. Concluyendo en el cumplimiento del objetivo general de investigación.

Ruiz (2022) en su estudio cuyo propósito fue determinar la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Almanzor Aguinaga. A nivel metodológico, el estudio fue desarrollado bajo un procesamiento estadístico, una finalidad básica o pura, un diseño sin manipulación de variables, de única recopilación, así como de un nivel relacional.

La muestra de análisis fue compuesta por 152 servidores públicos. La encuesta fue la técnica que se aplicó a la muestra constituida por dos cuestionarios como instrumento, debidamente validados interna y externamente. Los resultados descriptivos comprendieron que el teletrabajo fue de nivel regular en un 37% y por parte del desempeño laboral se tuvo una apreciación de regular en un 40%. A nivel de la prueba de hipótesis se demostró la existencia de una relación estadística a través de la prueba Rho de Spearman de forma significativa y con una fuerza del 82% entre ambas variables evaluadas. Concluyendo en el cumplimiento del objetivo de estudio.

Finalmente, Díaz (2021) en su estudio para titularse que tuvo como búsqueda fundamental, determinar el grado de vínculo del teletrabajo y el desempeño laboral en trabajadores de un call center en el Perú. Para el estudio se empleó una metodología de tipo básica, no experimental transversal, cuantitativa y correlacional. Se consideró como muestra a un grupo constituido por 76 trabajadores del call center Teleantento. Como instrumento y técnica se consideró a dos cuestionarios y la encuesta de forma virtual para medir a las variables; estos cuestionarios fueron validados con una confiabilidad mayor a 0.9. Como resultados el estudio mostró que el teletrabajo presenta el 47.37% de nivel bueno y el 43.4% de nivel regular para el desempeño laboral. Como conclusión se determinó la existencia de relación de ambas variables con un nivel de 0.748 de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, siendo este dato como alto y significativo para la corroboración de la hipótesis planteada.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Teletrabajo

Culqui y González (2016) adoptan la concepción del teletrabajo como toda actividad económica que se desarrolla desde el domicilio o también desarrollado desde otro lugar o espacio, de características distintas al centro de trabajo generalmente de pertenencia a la organización la cual se desempeña, aquel desempeño se realiza empleando diversos medios y equipos electrónicos, así como digitales que cuenten con una conexión a internet o software para su reporte.

Al respecto de su contextualización en el Perú, en el 2023, el Congreso de la República del Perú a través de sus facultades legislativas aprobó la ley N° 30036 denominada “Ley que regula el Teletrabajo” o también llamada ley del teletrabajo, donde en sus directrices estipuló al teletrabajo como una actividad de desempeño laboral subordinado que se caracteriza por la no presencia física del trabajador en la empresa del empleador y del cual presenta vinculo laboral, este desempeño siendo realizado a través del uso de TIC´s del cual este ultimo realiza su control y supervisión. Asimismo, la norma califica este empleado como teletrabajador.

De la misma manera, la norma considera tipología del teletrabajo, partiendo en primer lugar a la completa donde el trabajador asiste ocasionalmente al centro laboral para actividades no laborales y su desempeño laboral se realiza en otro lugar o fuera del centro laboral. Y el tipo mixto que responde a que el trabajo se desempeña en ambos ambientes, tanto fuera como dentro del centro laboral.

Sobre sus antecedentes de esta ley, se mencionó a la ley N°31572 legislada por el Congreso de la Republica (2022) que brindó la regulación y fomento del teletrabajo como practica laboral a fin de mejorar y fomentar el desarrollo la calidad de vida de los trabajadores en ámbitos de la vida personal, vida de familia y buen desempeño. En este caso, la norma consideró a esta modalidad de trabajo como una forma de desempeño que está a cargo del empleador en su designación tanto parcial o total por parte del trabajador

2.2.2 Definiciones del teletrabajo

Para conocer que es el teletrabajo, se partió en explicar sus diversas definiciones que en referencia a Martin (2018) explicó que esta variable como una modalidad laboral de tipo flexible planteado por cualquier organización a fin de que el trabajador pueda desempeñar sus actividades de forma no presencial a la organización, es decir que toda la actividad que es remunerada pero sin la presencia física del colaborador pero usando herramientas de conectividad y reporte de trabajo hacia el empleador. De la misma manera, Blay (2018) lo categorizó como una actividad que realiza el recurso humano de forma digital, mencionando que su desarrollo solo es exitoso si se emplean las redes o medios electrónicos para la organización.

Sierra et al. (2017) por otro lado consideró que el teletrabajo es una forma de prestación de servicios de tipo laboral y contractual que es realizado en un lugar fuera del centro de trabajo de la empresa, siendo esto generalmente vinculado al domicilio del trabajador o de elección particular del mismo. El autor González (2017) agregó que esta modalidad es una nueva forma de desarrollo laboral donde de forma contractual se especifican el uso de herramientas

tecnológicas para su ejecución sin la necesidad de poder requerir la presencialidad del colaborador, reduciendo sus costos de transporte, tiempo y en algunos casos de vestimenta.

Llamosas (2015) mencionó que es una nueva forma de trabajo dirigido a las nuevas generaciones de empleados, donde al estar familiarizados con el uso de la tecnología se hace más efectivo su manejo y así como de los beneficios y ventajas de ambos lados en el cumplimiento de los objetivos o actividades designadas por la empresa. La flexibilidad del horario es un elemento novedoso donde solo de forma digital se puede controlar y regular la actividad del colaborador por parte de sistemas y programas de manejo del empleador.

Por lo que se concluyó en que esta variable es una modalidad laboral no presencial que conlleva al uso y manejo de herramientas tecnológicas en el buen cumplimiento de las actividades del empleado o teletrabajador.

2.2.3 Características del teletrabajo

Para Sierra et al. (2017) hablar de las características del teletrabajo es hablar sobre los elementos que hacen posible identificar que el trabajo se desarrolla de forma virtual o no presencial, siendo estos elementos indispensables para su categorización:

Es necesario que se cuente con un contrato o vínculo laboral escrito, siendo este contrato que contenga las formalidades como horario, tiempo de trabajo, la cantidad de sueldo o remuneración, beneficios sociales y demás beneficios de trabajo; de la misma forma que este teletrabajo sea designado en que espacio va ser desempeñado, pudiendo ser de elección del empleado, pero de revisión u observación del empleador a fin de que el trabajo sea realizado de

manera efectiva. Este ambiente puede ser el del domicilio del empleado u otro, pero siendo ambos lugares los de mayor conectividad y que contengan condiciones mínimas de trabajo como electricidad, buen ambiente y buen mobiliario.

El Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2017) presentó algunas características afines al teletrabajo como la característica de tener un horario flexible en función a la necesidad del empleador sobre el trabajo del empleado, su cargo e importancia para la empresa, el tener un espacio físico donde sea desarrollado la jornada laboral, el uso y manejo efectivo de las herramientas tecnológicas, la evaluación y control durante y después de la jornada así como las reuniones que puedan darse en horarios de trabajo con otros compañeros de la misma modalidad o distinta a ella.

Romero (2018) agregó que las características del teletrabajo giran en función a la cantidad de elementos que dispongan el empleado y su empleador, siendo estos recursos de carácter económico, organizacional y técnico; siendo esta modalidad de trabajo nacida de forma voluntaria a fin de evaluar los efectos positivos para la empresa y que, de acuerdo a ello, se pueda fomentar su uso.

2.2.4 Tipos de teletrabajo

En referencia a las modalidades del teletrabajo, estas presentan un vínculo con las características ya explicadas anteriormente, siendo expresadas en que son formas en cómo se pueden ser denominados teletrabajo de acuerdo a las funciones y tareas desarrolladas por el empleado.

Para Martin (2018) son los tipos de actividades las que tipifican al teletrabajo, siendo explicadas en la función y responsabilidades designadas por la empresa hacia el colaborador o teletrabajador. Un claro ejemplo, al tipo de trabajo autónomo que desarrolla, solamente empleando la conectividad de tipo online o sin conexión también llamada offline, siendo este último tipo donde el trabajador lleva la información necesaria para desarrollar una actividad provisto por la empresa a través de un dispositivo que permita almacenar la información y en el lugar específico desarrollarlo, para luego tiempo después se logre entregar de la misma forma lo trabajado.

Adicionalmente a ello, existe el tipo mixto o híbrido donde los empleados pueden desarrollar la actividad laboral en su mayoría de tiempo fuera del centro de trabajo, pero que en ocasiones específicas tengan que dirigirse a su centro de trabajo para actividades de vital importancia pero que en resumida cuenta toda su jornada laboral es desempeñada fuera de la empresa, generalmente estos casos son recurrentes en cargos de dirección o de jefaturas como marketing, administrativos y ventas. Empresas como Repsol, EFE y empresas de telecomunicaciones practican esta modalidad de trabajo así como en la actualidad con los permisos de la SUNEDU, algunas carreras profesionales permiten que los docentes puedan trabajar de esta forma y la entrega de registros sea solo presencial.

Otros autores propusieron otras modalidades, citando a Servín et al. (2017) que indicaron al teletrabajo autónomo, al suplementario y al móvil como tipos de esta variable. Al teletrabajo autónomo que se explicó en cualquier trabajo desarrollado por personas independientes haciendo uso de la tecnología

para cumplir sus actividades, no existiendo dependencia ni vínculo laboral, otras personas lo consideran trabajo *free lance*. Al teletrabajo suplementario o también mixto, donde sus actividades son desarrolladas de forma alternada, días fuera del centro laboral y días que tienen que desarrollarla dentro de la empresa, siendo esto especificado en su contrato laboral, siendo que esta modalidad deba ser desempeñada al menos dos días a la semana fuera de la oficina laboral. Y al teletrabajo móvil que presenta una particularidad en el uso de aparatos móviles o generalmente celulares para la realización de sus actividades laborales, permitiendo desempeñarse en lugares donde no sea posible instalar su ambiente de trabajo, poder ausentarse con frecuencia en su centro laboral, es decir que se puede desarrollar en situaciones de trabajo de campo, o en ambientes que no sean de su propiedad como cafés, bibliotecas, cabinas, o áreas de esparcimiento de tipo público.

2.2.5 Desempeño laboral

El desempeño laboral engloba “los comportamientos o acciones que son relevantes para los objetivos de la organización” (Koopmans et al., 2014) y se enfoca en las acciones de los empleados y no en los resultados de estas acciones. Esta definición y propuesta como teoría del desempeño es mejorada unos años después por Ramos et al. (2019) definiendo al desempeño laboral como una construcción que comprende comportamientos bajo el control de los trabajadores que contribuyen a las metas organizacionales.

Es importante reconocer que el desempeño no es un conjunto de comportamientos sino una sumatoria de variables que determinan los comportamientos. La definición del desempeño laboral se hace de manera

amplia ya que es un fenómeno que puede tener variaciones dependiendo del tipo de trabajo que se realiza (Ramos et al., 2019).

Es importante reconocer que antes del año 2000 los estudios empíricos se enfocaban, en gran manera, en el impacto que el teletrabajo podía tener en la productividad de las organizaciones. Esto era debido a que estudios como el de Apgar (1998) afirmaban que el teletrabajo incrementa la productividad de los trabajadores. Sin embargo, años después el autor Dutcher (2012) contradice esta afirmación resaltando que la productividad no ha sido profundamente investigada desde la perspectiva económica y con su estudio experimental concluye que cuando las actividades son creativas la productividad aumenta y cuando las actividades son aburridas la productividad decrece por lo que no se podría generalizar que si se teletrabaja se es más productivo.

2.2.6. Definiciones del desempeño laboral

El desempeño laboral, comprende específicamente el rendimiento que realiza el personal en cumplimiento con sus labores.

De acuerdo a Indacochea et al. (2018), lo definieron como el rendimiento de uno o más trabajadores respecto a las funciones y tareas que realizan en cumplimiento con las metas y objetivos establecidos una empresa, las cuales permiten un mayor crecimiento productivo. Por su parte, Romero y Rosado (2019), mencionó que el desempeño laboral es la calidad laboral que realiza el empleado o trabajador en una determinada área, mediante el fortalecimiento de sus competencias y habilidades que inciden en los resultados deseados por la empresa.

En consideración a este aporte, los autores mantienen una relación clara con el propósito del desempeño laboral, la cual consiste en las acciones del trabajador para poder cumplir con los lineamientos empresariales.

En función a este sustento teórico, Morí y Bardales (2020), indicó que el desempeño laboral es el conjunto de acciones que realiza de manera eficiente los recursos humanos en cumplimiento con las metas y objetivos establecidos por la empresa, la cual tiene un involucramiento con sus capacidades, habilidades y destrezas laborales.

Por su parte, Gómez (2005), explicó que el desempeño laboral es la consecuencia que toma el personal de una empresa para poder cumplir con las obligaciones laborales en función a las tareas y/o actividades que le son asignadas teniendo en cuenta los menores recursos para el logro de las metas.

Según Cárdenas y Bardales (2020) indicaron que el desempeño laboral es el nivel de rendimiento laboral en función al trabajador que realiza en base a las tareas asignadas correspondientemente en cumplir con los lineamientos establecidos por la empresa u organización, orientado a su mejor constante y al fortalecimiento de sus capacidades. Sin embargo, acotó que el desempeño laboral también se manifiesta mediante las competencias que pueda desarrollar el personal, mediante el saber hacer y cómo hacerlo, que se muestran a través de las capacidades y habilidades laborales.

2.2.7 Evaluación del desempeño laboral

Respecto a la evaluación, ésta comprende el instrumento necesario para poder conocer el nivel de desempeño del personal y de esta manera tomar acciones necesarias que contribuyan en su mejora en un corto plazo.

Según Guartán et al. (2019), manifestaron que la evaluación es un proceso formal y sistemático que permite identificar, revisar, evaluar, medir y gestionar adecuadamente el rendimiento de los recursos humanos en las empresas o instituciones, tiene como propósito conocer si el personal o trabajador es productivo y si se puede mejorar su rendimiento a un periodo futuro.

Las evaluaciones deben estar en función a las metas y objetivos de la empresa, permitiendo desarrollar un plan para reforzar las deficiencias en el recurso humano y tienen como finalidad la planificación de líneas de carrera como oportunidad de formación laboral. La evaluación enfocada en el desempeño laboral, es uno de los aspectos más importantes en toda empresa u organización, la cual tienen como finalidad lograr que el personal se encuentre en las condiciones más óptimas para el desarrollo de sus actividades o responsabilidades que se le asignen (Quaglia y Gutiérrez, 2020).

2.3. Marco conceptual

2.3.1 Dimensiones de la variable teletrabajo

Culqui y González (2016) descompusieron al constructo de teletrabajo en las siguientes dimensiones o componente:

a. Dimensión espacio

Este componente refiere generalmente al ambiente o espacio geográfico donde se desarrollará el teletrabajo, siendo este elemento el de vital importancia para el desarrollo del estudio, a pesar de que no es una peculiaridad en los tipos de teletrabajo ya expresados en las bases teóricas pero que sin embargo en los docentes del CIUNAC es necesario contar con un espacio debido a que dictan

clases y sesiones del idioma y es importante contar con un espacio físico para un buen desarrollo de su trabajo. Por lo que esta dimensión vincula no solo al domicilio del empleado sino a otros ambientes como telecentros, lugares públicos con un espacio mínimo, telecottages o algún otro lugar donde el trabajador se sienta cómodo y listo para dictar sus clases.

b. Dimensión organización

Esta dimensión considera que todo teletrabajo debe contar con una organización, siendo esta designada por el empleador en función a las actividades y tiempo que tomara el horario del trabajo hacia el teletrabajador. Partiendo de una organización clásica en toda administración empresarial, siendo necesario el respeto de las normas internacionales del trabajo, así como la regulación nacional planteado de acuerdo a cada régimen laboral pactado entre el trabajador y el empleador.

c. Dimensión tecnologías de la información y comunicación

De los elementos diferenciadores del teletrabajo, es el uso indispensable de las TICs, el cual, en nuestra opinión, es el elemento determinante y característico de esta modalidad de trabajo; ya que, es precisamente el uso de estas tecnologías, lo que permite distinguir el teletrabajo del trabajo a domicilio, pues este último está caracterizado por el intercambio de bienes materiales cuantificables y fungibles entre el empleador, quien los proporciona, y el trabajador, quien le agrega valor a través de su trabajo

2.3.2 Dimensiones de la variable desempeño laboral

Ramos et al. (2019) descompusieron al constructo de desempeño laboral en las siguientes dimensiones o componentes.

a. Dimensión desempeño de tareas

Se refiere a actividades no relacionadas a las tareas y los comportamientos laborales, teniendo influencia significativa en el desempeño organizacional. Se relaciona al beneficio que tiene la empresa y va más allá de las expectativas existentes de un determinado rol complementario o rol activo, es decir, son situaciones beneficiosas con buenos resultados para la compañía, aunque no son formalmente recompensados (Ramos et al., 2019).

b. Dimensión desempeño contextual

Se refiere a los comportamientos para lograr la producción de servicios o bienes. La finalización de la tarea depende del desempeño de la tarea específica y tareas que se describen en el puesto. Asociándolos con ciertas capacidades, conocimientos y habilidades que se incluyen en el puesto, donde los aspectos técnicos del trabajador son primordiales para cumplir sus funciones. El desempeño de la tarea demuestra si el empleado tiene la capacidad en realizar la tarea aportando al desempeño de la compañía (Ramos et al., 2019).

c. Dimensión comportamiento laboral contraproducente

Son conductas negativas en el desempeño organizacional, pero también esenciales del desempeño laboral. Se definen como conductas antisociales (Ramos et al., 2019).

2.3.3 Ley del teletrabajo o Ley N° 31572

Esta ley aprobada en el año 2022, presenta como finalidad poder brindar un marco legal en el desarrollo del teletrabajo en el Perú en empresas privadas como nacionales. La modalidad se caracteriza en sustentarse en la Ley 728, decreto 276, Ley 276 y ley 1057 lo cual brinda que todo trabajo debe ser

voluntario y anulable a disposición del empleado, ser temporal o indeterminado, de tiempo parcial o total y poder desempeñarse en cualquier lugar previo acuerdo entre las partes. La norma define el término teletrabajador como a toda persona natural que desarrolla una actividad económica con subordinación la cual deciden la forma del trabajo y las herramientas para realizarlo, como además de las de control y fiscalización del trabajo a realizarse.

2.3.4 La Universidad Nacional del Callao

a. Descripción de la universidad.

La Universidad Nacional del Callao o también conocida como la UNAC es un centro educativo de nivel superior de administración pública que tiene como finalidad formar profesionales competitivos y de acuerdo a las exigencias del mercado laboral. Fue fundado el 02 de setiembre del año 1996 a través de la resolución legislativa de Ley 16225 y en el gobierno del ex presidente Alberto Belaunde Terry. La universidad fue fundada en la región del Callao, provincia constitucional del Callao y en el distrito de Bellavista. En un inicio el centro universitario se desempeñaba en cuatro facultades profesionales y que en el transcurso de los años fue desarrollándose hasta la actualidad formando once facultades que integran la institución. En la actualidad la universidad se encuentra administrada por la rectora y Dra. Arcelia Olga Rojas Salazar la cual es la máxima autoridad en las políticas de desarrollo universitario.

b. El centro de idioma UNAC - CIUNAC

La universidad del callao presenta en su conjunto la oferta del servicio académico pregrado, postgrado además del servicio de idiomas la cual será la investigación. El centro de idioma de la Universidad Nacional del Callao fue

fundado en el año # con la finalidad de brindar la enseñanza de los idiomas extranjeros de inglés, italiano y portugués a estudiantes de toda edad y grado profesional a nivel nacional. Este centro está conformado por docentes nativos y calificados del manejo de los idiomas además de contar con aulas y salas especializadas al aprendizaje del idioma de forma grupal e individual. Presenta como visión a futuro el ser considerado con el centro de idiomas líder en la región Callao y a nivel nacional.

2.4 Definición de términos básicos

- Trabajo remoto: describe un entorno profesional en el que los empleados pueden trabajar desde casa o desde cualquier otro lugar fuera de la oficina física de su empresa.
- Digitalización: Proceso de transformar procesos analógicos y objetos físicos en digitales. Considera cómo el escaneo de documentos de papel o el uso del almacenamiento en la nube para guardar todos tus archivos importantes eliminan la necesidad de archivadores anticuados.
- Trabajo virtual: Toda actividad que realiza el trabajador que presta servicios fuera del ámbito laboral generalmente conectado a través de herramientas informáticas y/o de celulares complejos.
- Centro de Idiomas: Centro educativo enfocado en la enseñanza de idiomas o dialectos.
- Rendimiento: El rendimiento es la rentabilidad obtenida en una inversión, normalmente medida en porcentaje sobre el capital invertido.

- Efectividad: Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.
Realidad, validez.
- Herramientas tecnológicas: Se definen como el mecanismo sistematizado para obtener información válida y certera sobre tópicos en específico

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

“El teletrabajo se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023”.

3.1.2. Hipótesis Específicas

“El espacio físico se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023”.

“La organización se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023”.

“Las TIC's se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023”.

3.2 Operacionalización de variables

Desempeño laboral	Ramos et al. (2019) definen al desempeño laboral como una construcción que comprende comportamientos bajo el control de los trabajadores que contribuyen a las metas organizacionales.	Haciendo uso de un cuestionario confinable y validado se obtienen los datos para las dimensiones de desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente para la variable desempeño laboral.	Desempeño de tareas Desempeño contextual Comportamiento laboral contraproducente	Planeamiento y organización del trabajo. Orientación a resultados. Priorización del trabajo. Eficiencia laboral Iniciativa. Tareas laborales desafiantes. Actualización de conocimientos y habilidades laborales. Soluciones creativas. Negatividad. Conductas que dañan a la Organización
-------------------	--	---	--	---

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico.

El estudio actual se desarrollará bajo la metodología de tipo básica, es básica debido a que profundiza en la obtención de mayor conocimiento sobre un fenómeno o variable que viene sucediendo en la realidad y que genera una problemática. Para Gallardo (2017) los estudios de tipo básico o puros tiene como objetivos formular o rechazar teorías previstas a través la búsqueda de conocimiento y su comprobación. Respecto al diseño, la investigación tendrá un desarrollo no experimental transversal correlacional simple; no experimental al no percibir manipulación directa o indirecta de los elementos que integran el estudio. También se considera como a la descripción objetiva sobre los fenómenos sin alterar o modificar las características del objeto de estudio (Albán et al., 2020). Será transversal en virtud de que en el proceso de recolección de datos para las variables se realizará en una sola ocasión. Hernández y et al. (2014) definen a los estudios transversales como aquellas investigaciones donde el científico ingresa por única vez al campo para realizar una medición sobre un periodo o momento específico. Será correlaciona simple debido a que el estudio busca determinar el grado de vinculación entre el teletrabajo y el desempeño laboral. Arias (2012) define a los estudios correlacionales como investigaciones de dos o más variables cuyo objetivo centra esfuerzos en analizar de forma matemática el nivel de asociación.

4.2. Método de investigación.

Como método de investigación se determinó el método hipotético deductivo conveniente a poder desarrollar el estudio sobre las etapas del método

científico a fin de poder corroborar una hipótesis que el investigador plantea al formular su estudio. Como enfoque de análisis de información se eligió al análisis cuantitativo debido a que toda la información recolecta en la medición de las variables serán analizadas y procesadas a través de la matemática estadística. Este enfoque usa a la recolección de información para corroborar una hipótesis sustentado en las ciencias matemáticas y poder dar validez a una teoría (Cabezas et al, 2018).

4.3. Población y Muestra

4.3.1. Población

La población es considera como al conjunto mayoritario de elementos que presentan rasgos y particularidades similares; una población puede ser integrado por elementos finitos o infinitos, así como de naturaleza humana, animal o cosa (Arroyo, 2020). La investigación será conformada por 36 de trabajadores docentes pertenecientes al centro de idiomas CIU-UNAC, en el periodo 2023.

4.3.2 Muestra

La muestra se comprende como al grupo proveniente de una población que en su mayoría de veces presenta mayor cantidad de elementos, pero guardan iguales caracteres y rasgos (Hernández et al, 2018). La muestra de estudio estará conformada por 36 docentes pertenecientes al centro de idiomas CIU-UNAC, en el periodo 2023. Se decidió elegir a la muestra como la misma población por motivo de que esta presenta una cantidad pequeña, por lo que realizar la ecuación de la muestra reduciría la muestra.

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado.

La presente investigación se realizó en el centro de idiomas - CIUNAC de la Universidad Nacional del Callao, el periodo de estudio fue 2023.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

4.5.1 Técnicas

Para el proceso de medición de las variables se aplicará la técnica de la encuesta. La encuesta es considerada como la técnica que contiene un conjunto de actividades y pasos a realizar para recolectar información sobre el fenómeno a un grupo muestral (Arias, 2012). El estudio empleará a la encuesta como técnica de recolección de información.

4.5.2 Instrumentos

El instrumento seleccionado será el cuestionario. Según Hernández y et al. (2018) el cuestionario es un agrupado de elementos o ítems que permiten medir de forma específica parte de una variable, desglosada en indicadores y dimensiones; es el instrumento de mayor uso en las ciencias sociales. Con respecto al instrumento, se contará con un cuestionario por cada variable respectivamente. Para la variable teletrabajo contó con un cuestionario conformado por 11 ítems o preguntas, con escala Likert. Para la variable desempeño laboral se contará con un cuestionario de 16 ítems o preguntas con escala Likert.

Para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Crombach, lo cual arrojó un valor mayor que 0.8, lo que indica la confiabilidad del instrumento para la recolección de los datos.

Tabla 2*Resultados de confiabilidad de los instrumentos*

variable	Alfa de cronbach	N° de ítems
Teletrabajo	0.83	Ítem 1 - ítem 16
Desempeño laboral	0.86	Ítem 1 - ítem 16

Para medir las variables se realizó el baremo de codificación por cada variable para brindar una calificación de forma descriptiva, esta se realizó de la siguiente forma:

Tabla 3*Niveles del teletrabajo*

Niveles y rangos	Teletrabajo	Espacio Físico	Organización	TIC
Bueno	(41-55)	(13-15)	(16-20)	(16-20)
Regular	(27-40)	(8-12)	(10-15)	(10-15)
Malo	(11-26)	(3-7)	(4-9)	(4-9)

Nota: (Culqui y González, 2016)

Tabla 4*Niveles del desempeño laboral*

Niveles y rangos (Baremos)	Desempeño laboral	Eficiencia	Eficacia	Efectividad
Allto	(71-95)	(31-40)	(27-35)	(16-20)
Medio	(45-70)	(20-30)	(17-26)	(10-15)
Bajo	(19-44)	(8-19)	(7-16)	(4-9)

Nota: (Ramos y et al., 2019)

Respecto a la ficha técnica de los dos cuestionarios, estos partieron de un instrumento ya elaborado, por la cual en el presente estudio se adecuó y adaptó al objeto de estudio el cual será aplicado para recolectar la información. Las fichas fueron las siguientes:

Tabla 5

Ficha técnica del instrumento cuestionario teletrabajo

Nombre del instrumento:	Cuestionario teletrabajo
Autor (s):	Barrientos Rivas, Lidia Juana (2022)
Adaptado por:	Allison Edith Sotomayor Murriagui (2023)
Lugar:	Lima Metropolitana
Fecha:	Octubre – Noviembre
Objetivo:	Determinar el nivel del teletrabajo
Tiempo:	30 min.
Evidencia de validez:	Prueba de la validez por juicio de expertos
Evidencia de confiabilidad:	Coeficiente de Alfa de Cronbach del cuestionario teletrabajo.

Tabla 6

Ficha técnica del instrumento cuestionario sobre desempeño laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario desempeño laboral
Autor (s):	Atoche Barrios (2021)
Adaptado por:	Allison Edith Sotomayor Murriagui (2023)
Lugar:	Lima Metropolitana
Fecha:	Octubre - Noviembre

Objetivo:	Determinar el nivel del teletrabajo
Tiempo:	30 min.
Evidencia de validez:	Prueba de la validez por juicio de expertos
Evidencia de confiabilidad:	Coeficiente de Alfa de Cronbach del cuestionario desempeño laboral.

4.5 Análisis y procesamientos de datos.

Sobre el análisis de datos, este se realizará una vez terminado el procedimiento de recolección de datos en la muestra de estudio. Una vez obtenido la información se procederá a la tabulación y codificación de cada respuesta en el programa Excel; la tabulación será realizada por variable en cada hoja de cálculo donde se ordenará en base a cada dimensión y los ítems que abarca cada pregunta. Una vez ordenada la base de datos se procederá a procesar en el programa SPSS que permitirá operar los datos y establecer resultados de forma descriptiva e inferencial. Con respecto a los descriptivos esto será visto en resultados de frecuencias y porcentajes además de ser descritos en gráficos de barras para una mayor comprensión. Para el análisis inferencial, esta estadística permitirá corroborar las hipótesis planteadas en el estudio a través de las pruebas paramétricas y no paramétricas respectivas. Se determinó el uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman debido a que las variables presentan caracteres cualitativos por lo que incumple la regla para aplicar una prueba paramétrica. La prueba Rho de Spearman permite determinar el grado de asociación entre dos variables indicando el nivel o intensidad además de presentar el porcentaje de error o significancia.

4.6 Aspectos Éticos en Investigación

El proyecto de investigación se redactó en respeto de las normas y legislación de ética y valoración de las ideas de autores e investigadores. Se citó y referencio de acuerdo al formato APA 7ma edición con la finalidad de respetar la propiedad intelectual. Sobre el uso de la información recolectada, se respetó el anonimato de los datos medidos que fueron empleados para fines académicos, además que en el proceso de recolección de información se realizó con el consentimiento informado a cada uno de los participantes de la muestra. Finalmente, el trabajo de investigación a nivel universitario se desarrolló de acuerdo a la directiva 004-2022 del VRI-UNAC.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Resultados descriptivos acerca de la variable teletrabajo

Tabla 7

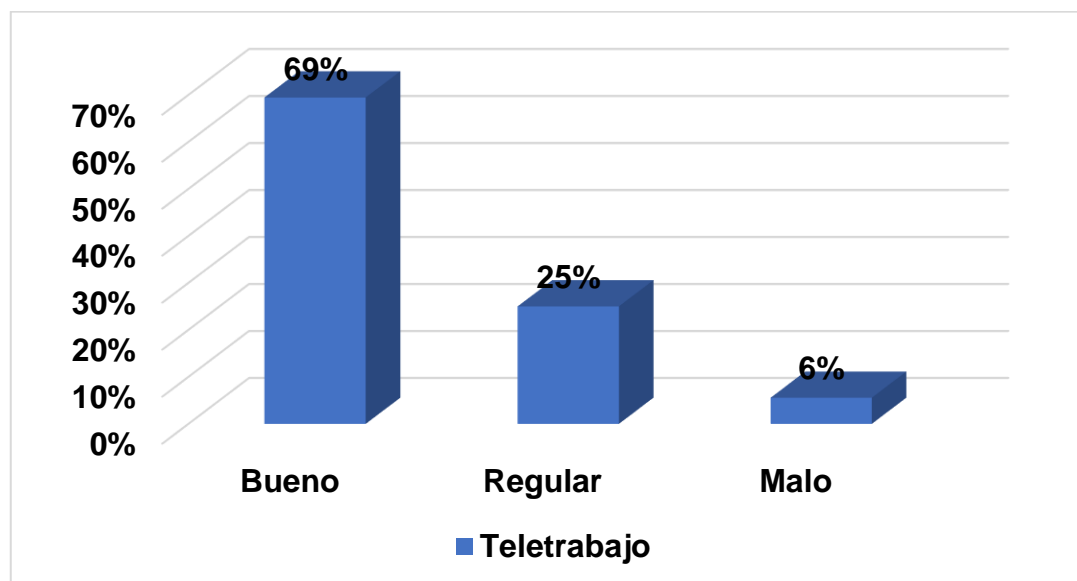
Representación de la variable teletrabajo en relación a su frecuencia

Niveles	Frecuencia
Bueno	25
Regular	9
Malo	2
Total	36

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Representación de la variable teletrabajo en relación a sus porcentajes



Nota: Elaboración propia

En relación a la descripción de la variable teletrabajo que fueron planteados en la tabla 7 y figura 1, los resultados evidenciaron una calificación mayoritaria del nivel “bueno” de acuerdo a las respuestas de los encuestados

representado en un 69% (25), en segundo lugar, a un teletrabajo de nivel “regular” representado en un 25% (9) y finalmente de nivel “malo” representado en un 6% (2) respectivamente.

Resultados descriptivos acerca de las dimensiones de la variable teletrabajo.

Tabla 8

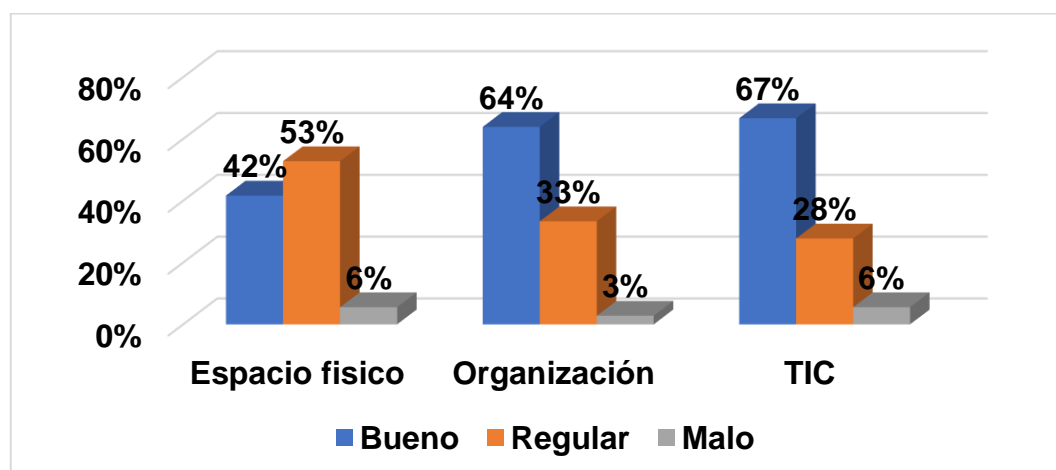
Representación descriptiva de las dimensiones del teletrabajo

Niveles	Espacio Físico		Organización		TIC	
	f	%	f	%	f	%
Bueno	15	42%	23	64%	24	67%
Regular	19	53%	12	33%	10	28%
Malo	2	6%	1	3%	2	6%
Total	36	100%	36	100%	36	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Representación porcentual de las dimensiones de la variable teletrabajo



Nota: Elaboración propia

En relación a la descripción de las dimensiones de la variable teletrabajo que fueron planteados en la tabla 8 y figura 2, se evidenció en primer lugar calificaciones para la dimensión espacio físico de nivel “regular” en un 53% (19), seguido del nivel “bueno” en un 42% (15) y de último nivel “malo” en un 6% (2). Con relación a la segunda dimensión denominada organización, las calificaciones fueron de nivel “bueno” en un 64% (23), seguido del nivel “regular” en un 33% (12) y de último nivel “malo” en un 3% (1). Finalmente, para la dimensión TIC’s las calificaciones fueron de nivel “bueno” en un 67% (24), seguido del nivel “regular” en un 28% (10) y de último nivel “malo” en un 6% (2).

Resultados descriptivos acerca de la variable desempeño laboral

Tabla 9

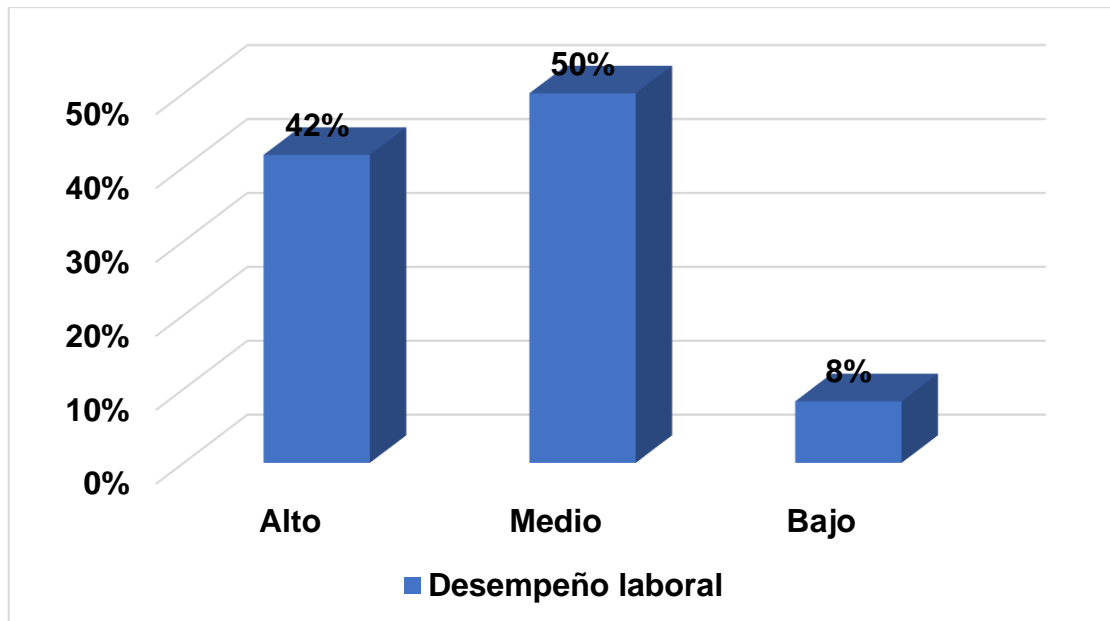
Representación de la variable desempeño laboral en relación a su frecuencia

	Frecuencia
Alto	15
Medio	18
Bajo	3
Total	36

Nota: Elaboración propia

Figura 3

Representación de la variable desempeño laboral en relación a sus porcentajes



Nota: Elaboración propia

En relación a la descripción de la variable desempeño laboral que fueron planteados en la tabla 9 y figura 3, los resultados evidenciaron una calificación mayoritaria del nivel “medio” de acuerdo a las respuestas de los encuestados representado en un 50% (18), en segundo lugar, a un desempeño laboral de nivel “alto” representado en un 42% (15) y finalmente de nivel “bajo” representado en un 8% (3) respectivamente.

Resultados descriptivos acerca de las dimensiones que conformaron al desempeño laboral

Tabla 10

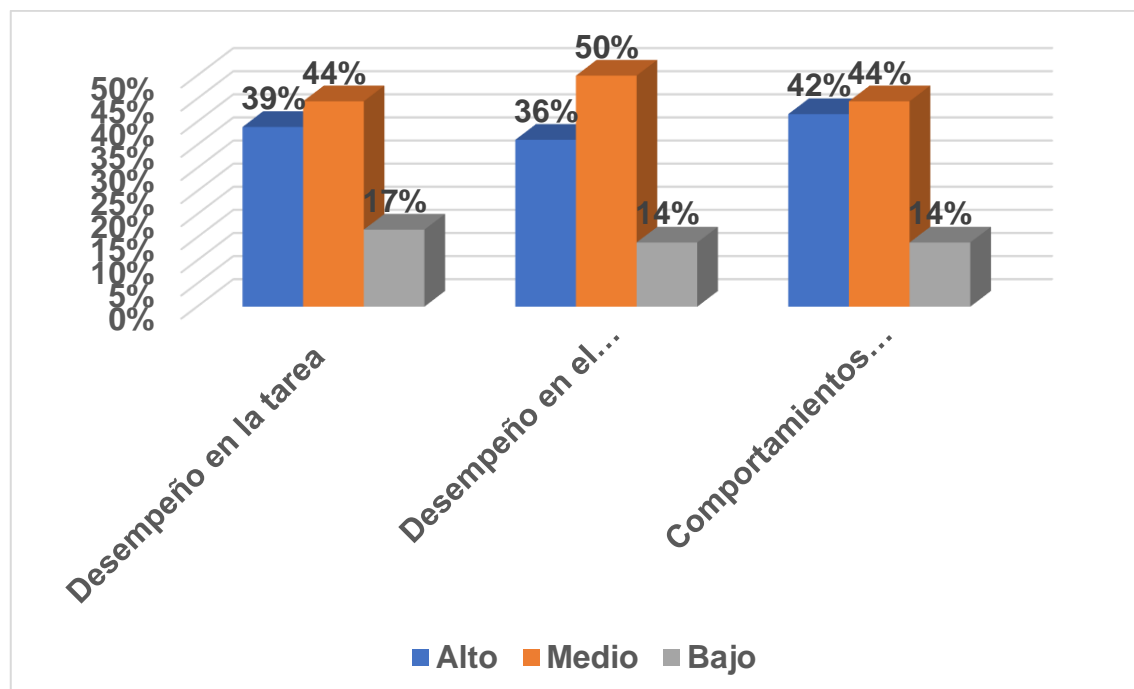
Representación descriptiva de las dimensiones del desempeño laboral

Niveles	Desempeño en la tarea		Desempeño en el contexto		Comportamientos contraproducentes	
	f	%	f	%	f	%
Alto	14	39%	13	36%	15	42%
Medio	16	44%	18	50%	16	44%
Bajo	6	17%	5	14%	5	14%
Total	36	100%	36	100%	36	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Representación porcentual de las dimensiones de la variable desempeño laboral



Nota: Elaboración propia

En relación a la descripción de las dimensiones de la variable desempeño laboral que fueron planteados en la tabla 10 y figura 4, se evidenció en primer lugar calificaciones para la dimensión desempeño en la tarea de nivel “medio” en un 44% (16), seguido del nivel “alto” en un 39% (14) y de ultimo nivel “bajo” en un 17% (6). Con relación a la segunda dimensión denominada desempeño en el contexto, las calificaciones fueron de nivel “medio” en un 50% (18), seguido del nivel “alto” en un 36% (13) y de ultimo nivel “bajo” en un 14% (5). Finalmente, para la dimensión comportamientos contraproducentes las calificaciones fueron de nivel “medio” en un 44% (16), seguido del nivel “bueno” en un 42% (15) y de ultimo nivel “bajo” en un 14% (5).

Prueba de normalidad

Ha: Los valores presentan distribución normal

H0: Los valores no presentan distribución normal

Regla de interpretación:

Si $p < 0.05$ = Rechazar la H_0

$p > 0.05$ = Aceptar la H_0

Tabla 11

Prueba de normalidad Shapiro Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,933	36	,031
Desempeño Laboral	,857	36	,000

De acuerdo a la tabla 11, se observaron valores respecto a la prueba de normalidad, cuyos resultados de la sig. fue menor al ,05, concluyendo que ambas

variables no presentan distribución normal, por lo tanto, se optó por aplicar pruebas no paramétricas, siendo la correlación de Rho de Spearman como la idónea para el estudio.

5.2. Resultados inferenciales.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

Ho: El teletrabajo No se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.

Ha: El teletrabajo se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.

$p < 0.05$ = Rechazar la H_0

$p > 0.05$ = Aceptar la H_0

Tabla 12

Coefficiente de correlación entre el teletrabajo y desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Teletrabajo	Coefficiente de correlación	,800**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	36

Nota: Elaboración propia

Decisión: En referencia a la tabla 12, donde el P valor fue menor que 0.05 se rechaza la H_0 y se acepta H_a .

Conclusión: El teletrabajo se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.

Hipótesis específicas:

Hipótesis específicas 1:

H₀: El espacio físico no se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.

H_a: El espacio físico se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.

$p < 0.05$ = Rechazar la H₀

$p > 0.05$ = Aceptar la H₀

Tabla 13

Coefficiente de correlación entre el espacio físico y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Espacio físico	Coefficiente de correlación
		,572**
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		36

Nota: Elaboración propia

Decisión: En referencia a la tabla 13, donde el P valor fue menor que 0.05 se rechaza la H₀ y se acepta H_a.

Conclusión: El espacio físico se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.

Hipótesis específicas 2:

H_a: La organización se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.

H₀: La organización no se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.

$p < 0.05$ = Rechazar la H₀

$p > 0.05$ = Aceptar la H₀

Tabla 14

Coeficiente de correlación entre la organización y desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	,462**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	36

Nota: Elaboración propia

Decisión: En referencia a la tabla 14, donde el P valor fue menor que 0.05 se rechaza la H_0 y se acepta H_a .

Conclusión: La organización se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.

Hipótesis específicas 3:

H_a : Las TICs se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.

H_0 : Las TICs no se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.

$p < 0.05$ = Rechazar la H_0

$p > 0.05$ = Aceptar la H_0

Tabla 15

Coefficiente de correlación entre las TIC's y el desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	TIC's	Coefficiente de correlación	,783**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	36

Nota: Elaboración propia

Decisión: En referencia a la tabla 15, donde el P valor fue menor que 0.05 se rechaza la Ho y se acepta Ha.

Conclusión: Las TICs se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.

VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

Al respecto de la contrastación de la hipótesis, este apartado fue realizada en la medida de corroborar la aceptación de la hipótesis de estudio, tanto de forma general como a nivel de las específicas. Partiendo en la aplicación de la estadística inferencial o analítica que sirvió para demostrar la existencia de relaciones estadísticas con un error menor al 5%. Por tanto, se emitieron los siguientes postulados.

Se corroboró la hipótesis general de estudio que fue formulado en el enunciado de existir una relación estadística del teletrabajo y el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023, sostenido en la técnica estadística de Rho de Spearman que perteneció al grupo de las pruebas no paramétricas que a través de su p valor del ,000 y menor al ,05, logró aceptar de forma significativa la existencia de una relación entre los fenómenos mencionados, asimismo de una fuerza de correlación del ,800 que fue comprendida como alta y positiva y en otras palabras poder enunciar que el teletrabajo se relacionó en un 80% con el desempeño laboral.

Sobre el análisis de este resultado, se partió en comprender que el teletrabajo en los docentes del centro de idiomas CIUNAC al ser una práctica realizada durante el 2020 a causa de la inmovilización social por la pandemia de forma virtual, ha generado diversas dificultades en la adaptación de esta nueva forma de trabajo, en la medida de que obligó a los docentes de tener que desarrollar sus sesiones de trabajo y clases utilizando herramientas digitales, espacios de trabajo dentro de sus viviendas, así como del uso obligatorio de

internet, demostrando finalmente que la forma o apreciación de cada docente respecto al teletrabajo si es un factor relacionado al desempeño laboral, ya que si el docente cuenta con un espacio físico, una correcta organización del tiempo y actividades como también de un manejo y uso de Tics esto si se verá reflejado en un mejor desempeño de los docentes frente a sus estudiantes.

Como segunda corroboración en función a la hipótesis específica I, que fue formulado en el enunciado de existir una relación estadística del espacio físico y el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023; sostenido en la técnica estadística de Rho de Spearman que perteneció al grupo de las pruebas no paramétricas que a través de su p valor del ,000 y menor al ,05, logró aceptar de forma significativa la existencia de una relación entre los fenómenos mencionados, asimismo de una fuerza de correlación del ,572 que fue comprendida como moderada y positiva y en otras palabras poder enunciar que el espacio físico se relacionó en un 57,2% con el desempeño laboral.

Sobre el análisis de este resultado, se partió en comprender que el espacio físico de los docentes del centro de idiomas CIUNAC fue comprendido como el territorio o área donde el docente realiza su labor de enseñanza al estudiante, siendo aquel espacio en muchas situaciones como el mismo en donde vive o radica, por lo que para que un docente considere que tiene un espacio físico bueno es necesario que cuente con distintos elementos como una correcta iluminación, ventilación, espacio amplio y uso de mobiliario adecuado demostrando que esta dimensión sí un factor relacionado al desempeño laboral, ya que si el docente cuenta con un mal espacio físico esto se verá reflejado en un mal desempeño de los docentes frente a sus estudiantes.

Como tercera corroboración en función a la hipótesis específica II, que fue formulado en el enunciado de existir una relación estadística de la organización y el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.; sostenido en la técnica estadística de Rho de Spearman que perteneció al grupo de las pruebas no paramétricas que a través de su p valor del ,005 y menor al ,05, logró aceptar de forma significativa la existencia de una relación entre los fenómenos mencionados, asimismo de una fuerza de correlación del ,462 que fue comprendida como moderada y positiva y en otras palabras poder enunciar que la organización se relacionó en un 57,2% con el desempeño laboral.

Sobre el análisis de este resultado, se partió en comprender que la organización de los docentes del centro de idiomas CIUNAC fue comprendido como la forma de planificación, ordenamiento del tiempo y desarrollo de las actividades que conlleva el teletrabajo, siendo aquella dimensión que se encuentra más vinculada a su variable debido a que la realidad laboral no siempre permite cumplir con el horario establecido debido a la inestabilidad de esta modalidad de trabajo, haciendo horas extras en preparación de clases, organización de la plataforma virtual, comunicaciones como los delegados del curso y sus estudiantes, que en muchos casos no son remuneradas por la institución. Demostrando que esta dimensión sí un factor relacionado al desempeño laboral, ya que si el docente cuenta con una mala organización esto se verá reflejado en un mal desempeño de los docentes frente a sus estudiantes.

Finalmente, como tercera corroboración en función a la hipótesis específica II, que fue formulado en el enunciado de existir una relación estadística de Las TIC's y el desempeño laboral en los docentes en el centro de

idiomas CIUNAC, 2023; sostenido en la técnica estadística de Rho de Spearman que perteneció al grupo de las pruebas no paramétricas que a través de su p valor del ,000 y menor al ,05, logró aceptar de forma significativa la existencia de una relación entre los fenómenos mencionados, asimismo de una fuerza de correlación del ,783 que fue comprendida como alta y positiva y en otras palabras poder enunciar que las TIC's se relacionó en un 78,3% con el desempeño laboral.

Sobre el análisis de este resultado, se partió en comprender que las TIC's son las herramientas tecnológicas que hacen posible el teletrabajo, por lo que son parte fundamental para desempeñar un correcto cumplimiento de actividades en lo que respecta a la enseñanza del docente, por lo que en este caso no solo es necesario contar con las herramientas sino que conocer su uso y aprovecharlos en beneficios de un mejor desarrollo docente, utilizando acciones como tareas grupales, enseñanza mediante videos recreativos, evaluaciones didácticas así como también del uso de estas tecnologías para una comunicación asertiva con cada uno de sus estudiantes. Demostrando que esta dimensión sí un factor relacionado al desempeño laboral, ya que si el docente no cuenta con el conocimiento en manejo y uso de las TIC's esto se verá reflejado en un mal desempeño frente a sus estudiantes.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

En relación con la contrastación de resultados, se partió en afirmar que se cumplió la hipótesis de estudio tanto la general como las específicas de forma significativa, es decir que se utilizaron pruebas estadísticas de correlación para su corroboración que fue la aceptación de una correlación.

Sobre estos resultados, el estudio de Guayasamin (2021) fue el antecedente extranjero que guardó relación en la medida de demostrar también la existencia de una relación estadística en una organización del sector finanzas en Ecuador que fue conformado por 244 empleados; aquello con una significancia del ,000 y una potencia estadística del ,281, resultado menor al ,800 obtenido en el estudio actual, asimismo de la aplicación de la prueba de Rho de Spearman para ambos estudios.

Otro estudio que guardó relación con el resultado del estudio actual fue provisto por Palma y et al. (2021) donde demostró la existencia del efecto del teletrabajo en el desempeño laboral en organización del rubro portuario en Chile, con un valor significativo y una fuerza del 35% de influencia por la regresión logística empleada, que fue menor en función al 80% del estudio actual pero que en materia de metodología resultó ser un estudio previ6 de nivel explicativo y con resultados sin error superior al 5% en ambos. Acosta (2018) por otro lado analiz6 en su estudio la percepci6n del teletrabajo y su relaci6n con el desempe1o laboral en una entidad colombiana, demostrando familiaridad en sus resultados al mencionar que el 100% de trabajadores son m1s eficientes bajo esta modalidad de trabajo y un 63% que su desempe1o laboral disminuir1a si labora desde la presencialidad y oficina, a nivel estad1stico demostr6 la aceptaci6n de su hip6tesis cuyo enunciado fue formulado en la existencia de relaciones estad1sticas significativas; similar para ambos estudios.

Con respecto a la comparaci6n con estudios nacionales se mencionaron que los hallazgos de Chinchano (2022), Barreto (2021), De la cruz (2021) y D1az (2021) tuvieron semejanza en funci6n a la menc6n de las mismas variables de estudios,

tanto teletrabajo y su relación al desempeño laboral; partiendo en primer lugar de la aceptación de la hipótesis de estudio que fueron corroborados mediante pruebas de correlación como la de Rho de Spearman; todos con errores menores al ,05 y de fuerza de asociación del ,748; ,792; y ,748 puntuaciones similares al ,800 obtenido en el estudio actual y en comparación a los estudios mencionados respectivamente. Adicionalmente a los resultados cuantitativos, otro aspecto en mención fueron que todos los estudios trabajaron con muestras mayores a 70 trabajadores o colaboradores situación diferente al estudio que contó con solo 36 docentes o empleados del centro de idiomas de la UNAC.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Sobre la responsabilidad ética, el estudio se sustenta en el respeto de los principios éticos en la investigación científica, como el principio de beneficencia en el aporte del estudio a la comunidad académica y al objeto de estudio sin causar daños o efectos negativos con el desarrollo del estudio. El principio de justicia en realizar un estudio realizando un trato equitativo con los elementos que participaron en el estudio, la verdad en la información relatada en el estudio así como de la data recopilada a través de las técnicas e instrumentos de medición de las dos variables y finalmente del respeto de las directivas y reglamento de la UNAC en el desarrollo y planteamiento de sus resultados.

VII. CONCLUSIONES

1. Se cumplió el objetivo general que fue planteado en determinar la existencia de una relación estadística del teletrabajo y el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023. Fundamentado en la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman cuyo resultado brindó un error del 0% y una fuerza de correlación del ,800 entre las variables mencionadas.
2. Se cumplió el objetivo específico I que fue planteado en determinar la existencia de una relación estadística del espacio físico y el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023. Fundamentado en la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman cuyo resultado brindó un error del 0% y una fuerza de correlación del ,572 entre la dimensión y la variable mencionada.
3. Se cumplió el objetivo específico II que fue planteado en determinar la existencia de una relación estadística de la organización y el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023. Fundamentado en la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman cuyo resultado brindó un error del 0,5% y una fuerza de correlación del ,462 entre la dimensión y la variable mencionada.
4. Se cumplió el objetivo específico II que fue planteado en determinar la existencia de una relación estadística de las TIC's y el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023. Fundamentado en la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman cuyo resultado brindó un error del 0,5% y una fuerza de correlación del ,783 entre la dimensión y la variable mencionada.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades del centro de idiomas CIUNAC de fomentar el teletrabajo a través de la programación de nuevos horarios y de acuerdo a las condiciones de los docentes, con la finalidad de incrementar el desempeño laboral a nivel educativo.
2. Se recomienda a las autoridades del centro de idiomas CIUNAC de plantear directivas para el financiamiento de espacios adecuados para el desarrollo del teletrabajo a fin de incrementar el desempeño laboral de los docentes.
3. Se recomienda a las autoridades del centro de idiomas CIUNAC de mejorar la organización docente a través de la implementación de talleres y capacitaciones dirigidas a mejorar la preparación de clases y asignación de tiempo para el desarrollo de sus actividades pedagógicas a fin de incrementar el desempeño laboral de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes.
4. Se recomienda a las autoridades del centro de idiomas CIUNAC de plantear directivas para el financiamiento y compra de herramientas tecnológicas, así como de la capacitación en el uso de estos, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los docentes.

IX. REFERENCIAS

- Acosta, A. (2018). *Teletrabajo y percepción de la productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia - Colombia* [Tesis de titulación, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Universidad de Antioquia.
https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnderson_2018_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf
- Albán, G., Argüello, V., & Molina, C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173.
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1363>
- Apgar, M. (1998). The alternative workplace: Changing where and how people work. *Harvard Business Review*, 3, 76. <https://hbr.org/1998/05/the-alternative-workplace-changing-where-and-how-people-work>
- Arias, G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias empresariales*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
<https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5402>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Editorial Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

- Barreto, G. (2021). *El teletrabajo y la productividad laboral en una entidad pública en época de crisis sanitaria al 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73852>
- Benítez, E., Rubert, M., & Pereiro, J. (2017). *El teletrabajo en España: Aspectos teórico-prácticos de interés*. Wolters Kluwer. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=686984>
- Blay, D. (2018). *¿Por qué no nos dejan trabajar desde casa?* Bubok Publishing. <https://www.futureforwork.com/trabajar-desde-casa/>
- Cabezas, E., Naranjo, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cárdenas, J., & Bardales, J. (2020). Gestión e innovación total del capital humano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145>
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Rundinuskín. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37844523/cazau_-_metodologia-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1651875256&Signature=gvMMXJ1xA84Xz4naduHaT-s3TUSuJEB6zXce1EXREkQuVreK7ZqdprKCTSokOpV4PiztVRJIAajcmLuzA7NwrVheHVeZvNE1hBDpMMH1eUGxA4wvCAVF3JuO5rHgaPHn1UDBA0Ib

- Chinchano, D. (2022). *Teletrabajo y rendimiento laboral en los servidores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97390>
- Congreso de la República. (2022). *Ley del Teletrabajo - Ley 31572*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1/>
- Culqui, A., & González, A. (2016). El teletrabajo: Una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú. *Derecho & Sociedad*(46), 95-109. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823/19043>
- De La Cruz, A. (2021). *Teletrabajo para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de la Gerencia Sub Regional Bagua* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68527>
- Díaz, J. (2021). *Teletrabajo y rendimiento laboral de los colaboradores de un área de la empresa Teleatento del Perú S.A.C., Ate 2021* [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72218>
- Dutcher, E. (2012). The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(1), 355-363.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S01672681120008>

93

El Peruano. (2020). Decreto Supremo N° 008-2020-SA. Decreto Supremo que declara en emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-

19. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2/>

El Peruano. (2021). El 95% de trabajadores considera que teletrabajo debe mantenerse. [https://elperuano.pe/noticia/94892-el-95-de-trabajadores-](https://elperuano.pe/noticia/94892-el-95-de-trabajadores-considera-que-teletrabajo-debe-mantenerse)

[considera-que-teletrabajo-debe-mantenerse](https://elperuano.pe/noticia/94892-el-95-de-trabajadores-considera-que-teletrabajo-debe-mantenerse)

Gallardo, E. (2017). *Metodología de investigación: Manuales autoformativos interactivos*. Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2005). *Gestión de recursos humanos*. Pearson Educación.

<http://190.57.147.202:90/xmlui/bitstream/handle/123456789/516/Gestion%20de%20Recursos%20Humanos.pdf?sequence=1>

Guartán, A., Torres, K., & Valarezo, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital*

Publisher CEIT, 4(6), 13-26.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>

Guayasamín, S. (2021). *El teletrabajo y la incidencia en la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33796/1/136%20GTH.pdf>

Gutiérrez, M., Sapién, A., & Piñón, L. (2018). Telework as a labor satisfaction strategy: Findings in emerging economies. *European Scientific Journal*, 14(22), 1-12. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/81541370/10641-with-cover-page-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/81541370/10641-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1665106149&Signature=Ekr313B~V58dHc0YjlvuD6WsbzkQrWUcVt3uvxPiZBoePwQ0saXejoCcZY0J33kZBxXWBXcvKII-vdIrKUIFkfQOSWC0d1GtJ1L1wae8hY5MoQT4Fm0VNMfQ1Vi3RDImEkH6u7KI197eKN1~gtWYM)

[v2.pdf?Expires=1665106149&Signature=Ekr313B~V58dHc0YjlvuD6WsbzkQrWUcVt3uvxPiZBoePwQ0saXejoCcZY0J33kZBxXWBXcvKII-vdIrKUIFkfQOSWC0d1GtJ1L1wae8hY5MoQT4Fm0VNMfQ1Vi3RDImEkH6u7KI197eKN1~gtWYM](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/81541370/10641-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1665106149&Signature=Ekr313B~V58dHc0YjlvuD6WsbzkQrWUcVt3uvxPiZBoePwQ0saXejoCcZY0J33kZBxXWBXcvKII-vdIrKUIFkfQOSWC0d1GtJ1L1wae8hY5MoQT4Fm0VNMfQ1Vi3RDImEkH6u7KI197eKN1~gtWYM)

Gutiérrez, J., & Solano, J. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la pandemia del COVID-19. *Cuadernos de Administración*, 1(1), 15-28.

https://www.academia.edu/download/65182172/02_2215_5880_V1_1_1_5_28.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.

Indacochea, B., Porraspita, D., & Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, E., & De Vet, H. (2014). Improving the individual work performance questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160-175. <https://postprint.nivel.nl/PPpp5641.pdf>

Llamosas, A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: Una relación fructífera no exenta de dificultades*. DYKINSON S.L.

<https://www.torrossa.com/en/resources/an/3119913>

Longo, F. (2005). Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las administraciones públicas. *Presupuesto y Gasto Público*, 41(2005), 127-144. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36686244/41->

[06_FranciscoLongo-with-cover-page-](#)

[v2.pdf?Expires=1665158231&Signature=P9ZhCxnY3z-](#)

[lbF1f2UkeJFu6VI83NC2AuhVkcQ~9ViRiwNvKzIk8rJuW8t4SLJb-](#)

[9tgVU5hIUFIghC8lhq3gzEF9DS83N9UmiQa3Epcj9VyJTmUI6IWVOONv](#)

[XorRavTw9zrSjRa](#)

Martín, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico*. Aula Mentor.

<https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP18905.pdf&>

[area=E](#)

Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2017). *El*

ABC del teletrabajo en Colombia. <https://teletrabajo.gov.co/622/articles->

[8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf](#)

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). Trabajo remoto creció de manera exponencial en el 2020, según informe trimestral del mercado laboral del MTPE. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/483405-trabajo-remoto-crecio-de-manera-exponencial-en-el-2020-segun-informe-trimestral-del-mercado-laboral-del-mtpe>
- Mori, K., & Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Mosayhuate, S. C. (2023). *Teletrabajo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Kimbiri, Cusco 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/127691>
- Murphy, K. (1990). Job performance and productivity. En K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds.), *Psychology in organizations* (pp. 163-195). Erlbaum. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203771891-16/job-performance-productivity-kevin-murphy>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). Crucial changes needed to protect workers' health while teleworking. <https://www.who.int/es/news/item/02-02-2022-crucial-changes-needed-to-protect-workers-health-while-teleworking>

Organización de Naciones Unidas. (2022). El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos.

<https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>

Palma, C., Araya, S., & Salazar, C. (2021). Efectos de las características y factores estresantes del teletrabajo en el agotamiento y satisfacción laboral de los teletrabajadores, y su incidencia en el rendimiento organizativo. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 46(11), 573-587.

https://www.researchgate.net/publication/359367328_Efecto_de_las_caracteristicas_y_factores_estresantes_del_teletrabajo_en_el_agotamiento_y_satisfaccion_laboral_de_los_teletrabajadores_y_su_incidencia_en_el_rendimiento_orga

Peiró, M., & Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1(1), 1-10. <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>

Popper, K. (1980). *La lógica de la investigación científica*. Editorial Tecnos. <http://www.raularagon.com.ar/biblioteca/libros/Popper%20Karl%20-%20La%20Logica%20de%20la%20Investigacion%20Cientifica.pdf>

Presidencia de la República del Perú. (2020). Decreto de Urgencia N° 026-2020. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/460471-026-2020>

Quaglia, A., & Gutiérrez, C. (2020). *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral* [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio de

la Universidad Nacional de Piura.

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/FCA-D-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0195.pdf>

Romero, A. (2018). *Vivir para trabajar o trabajar para vivir*. Universidad de La Sabana.

https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/32788/11-Final-Vivir-para-trabajar-o-trabajar-para-vivir_split.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, J., & Rosado, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 100, 1-11. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>


Ruiz Facho, L. S. (2022). *Teletrabajo y desempeño laboral del personal administrativo en el Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo* (Master's thesis, Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78105>

- Santillan, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *Revista de Divulgación Científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65-76.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746439>
- Savona, M. (2021). ¿La “nueva normalidad” como “nueva esencialidad”? COVID-19, transformaciones digitales y estructuras laborales. *Revista CEPAL-Edición Especial*(132), 210-224.
<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46831>
- Servín, A., Ortega, A., Guevara, G., Puga, M., Muñoz, M., & Corona, P. (2017). *Teletrabajo: Guía para la innovación, la productividad y la mejora de la calidad de vida*. AMITI.
https://guias.amiti.org.mx/guias/Teletrabajo_en_la_Ciudad_de_Mexico.pdf
- Sevillano, E. G. (2020, marzo 11). La OMS declara el brote de coronavirus pandemia global. *El País*. <https://elpais.com/sociedad/2020-03-11/la-oms-declara-el-brote-de-coronavirus-pandemia-global.html>
- Silva, M. (2022). *Teletrabajo: Qué es y cómo está cambiando el mundo laboral*. BID Mejorando Vidas. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/#:~:text=Un%20estudio%20del%20sitio%20de,Espa%C3%B1a%20y%20el%20Reino%20Unido>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera el teletrabajo se relaciona con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿De qué manera el espacio físico se relaciona con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023?</p> <p>¿De qué manera la organización se relaciona con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023?</p> <p>¿De qué manera la TIC se relaciona con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar de qué manera el teletrabajo se relaciona con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>Determinar de qué manera el espacio físico se relaciona con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.</p> <p>Determinar de qué manera la organización se relaciona con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.</p> <p>Determinar de qué manera la TIC se relaciona con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El teletrabajo se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El espacio físico se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.</p> <p>La organización se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023.</p> <p>Las TIC's se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los docentes en el centro de idiomas CIUNAC, 2023</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
Tipo básica, no experimental de corte transversal y diseño correlacional.	<p>Población</p> <p>La población para el desarrollo de la presente investigación estará conformada por 28 docentes del centro de idiomas CIUNAC, 2023</p> <p>Muestra</p>	<p>V1: Teletrabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espacio Físico - Organización - TICs 	

<p style="text-align: right;"> r  V2 </p> <p>Donde:</p> <p>M = Población</p> <p>V1= teletrabajo</p> <p>V2= desempeño laboral</p> <p>r = Relación entre variables</p>	<p>La muestra para efectos del estudio será de 28 docentes del centro de idiomas CIUNAC, 2023</p>	<p>V2: desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño de tareas - Desempeño contextual - Comportamiento laboral contraproducente 	
--	---	---	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Teletrabajo

Nº DIMENSIONES / ítems		ESCALA				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
DIMENSIÓN 1: Espacio Físico						
1	Presenta en su hogar un espacio físico destinado para el desarrollo del teletrabajo.					
2	En el desarrollo del teletrabajo usted cuenta con el material mueble para el desarrollo del teletrabajo.					
3	En el desarrollo del teletrabajo usted cuenta con herramientas electrónicas como PC, <u>laptops</u> , etc.					
DIMENSIÓN 2: Organización						
4	La entidad realiza el proceso de planificación de forma paulatina referente al cumplimiento de los objetivos que se desea alcanzar en el teletrabajo.					
5	La entidad realiza una buena organización para poder alcanzar las metas trazadas en el teletrabajo.					
6	La entidad dirige el desarrollo las actividades diarias a los colaboradores para su cumplimiento.					
7	La entidad vela para que los colaboradores cumplan con las tareas asignadas de manera eficiente y eficaz en el teletrabajo.					
8	La entidad realiza reuniones por meet para organizar y realizar una retroalimentación de lo que se puede mejorar.					

DIMENSIÓN 3: Tecnologías de la Información y la Comunicación						
9	la entidad habilita correos electrónicos institucionales para la realización de su teletrabajo.					
10	cuenta con un buen servicio de internet para realizar sus trabajos de manera eficaz.					
11	la entidad asigna teléfonos celulares a sus tele- trabajadores					
12	En tiempos de pandemia por el COVID19. Considera que la video conferencia es una herramienta importante de trabajo.					
13	La entidad habilita plataformas actualizadas e interactivas para brindar una enseñanza de calidad					
14	<u>La entidad cuenta con suficientes cuentas de zoom para abarcar todas las clases que se brindan?</u>					
15	<u>La entidad cuenta con las grabaciones automáticas para las clases a distancia?</u>					
15	<u>La entidad asigna laptops para la enseñanza virtual?</u>					

DESEMPEÑO LABORAL

Cuestionario del desempeño laboral						
Nº DIMENSIONES / ítems		ESCALA				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
DIMENSIÓN 1: Desempeño en la tarea						
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
DIMENSIÓN 2: Desempeño en el contexto						
8	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
9	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					

10	Participé activamente de las reuniones laborales					
11	Mi planificación laboral fue óptima.					
DIMENSIÓN 3: Comportamientos contraproducentes						
12	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
13	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
14	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
15	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
16	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					

Anexo 3: Validez de expertos

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
ALEJOS IPANAQUÉ. Rufino	Docente - UNAC	Opinión de experto	Sotomayor Murriagui Allison Edith
Título del Estudio: "TELETRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL CENTRO DE IDIOMAS CIUNAC, 2023"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque X el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB OTAL
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X	100	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																			X	100	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																			X	98	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																			X	98	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones en cantidad y calidad)																			X	98	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																			X	98	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científicos																			X	98	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			X	98	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	98	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia																			X	98	
PROMEDIO																			98.4			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su Aplicación	Si
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	-
	No procede su aplicación	-

Bellavista 23-agosto-2024	25446892		990386622
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES


Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
Dr. Wilmer Huamani Palomino	Docente-Unac	Opinión de experto	Sotomayor Murriagui Allison Edith
Título del Estudio: "TELETRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL CENTRO DE IDIOMAS CIUNAC, 2023"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque X el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB OTAL
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																		X			90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																		X			86%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																		X			86%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																			X		91%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones en cantidad y calidad)																		X			81%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																			X		95%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico – científicos																		X			86%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																		X			86%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X		95%
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia																				X	96%
PROMEDIO																					89.2%	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su Aplicación	Si
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	-
	No procede su aplicación	-

Bellavista 23-agosto-2024	41230473		954512451
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES


Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
Gomero Ostos Nestor	Docente-Unac	Opinión de experto	Sotomayor Murriagui Allison Edith
Título del Estudio: "TELETRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL CENTRO DE IDIOMAS CIUNAC, 2023"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque X el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X	100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																				X	100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones en cantidad y calidad)																				X	98
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	98
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico – científicos																				X	98
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	98
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X	98
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia																				X	98
PROMEDIO																				98.8		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su Aplicación	Si
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	-
	No procede su aplicación	-

Bellavista 23-agosto-2024	08687282		997269650
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

Anexo 4: Base de datos

data final alison[1].sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item1.1	Item2.2
1	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	5	5	3	3	4	3	2	4	4	5	4	5	5	5	4	3
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	1	5	5	4	5	1	5
13	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	1	4	4	3	3	1	4
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	1	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5
16	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	1	4	4	4	5	1	5
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	5	5	5	4	5	1	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	3	1	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	5	1	5
20	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	1	5	3	3	3	1	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	4	5	1	5
22	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	1	5	4	3	3	1	4	5
23	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	1	5	4	3	3	1	5
24	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	1	5	2	2	5	1	4
25	5	5	5	3	3	2	4	2	5	5	1	5	4	4	5	1	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	1	5
28	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5
29	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5
29	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5	3	1	5	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 21:34 8/10/2024

data final alison[1].sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item1.1	Item2.2
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	1	5	5	4	5	1	5
13	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	1	4	4	3	3	1	4
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	1	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	1	5
16	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	1	4	4	4	5	1	5	4
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	5	5	4	5	1	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	3	1	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	5	1	5
20	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	1	5	3	3	3	1	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	4	5	1	5
22	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	1	5	4	3	3	1	4
23	5	5	5	5	5	4	5	2	3	4	4	1	5	4	3	3	1	5
24	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	1	5	2	2	5	1	4
25	5	5	5	3	3	2	4	2	5	5	1	5	4	4	5	1	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	1	5
28	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5
29	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	3	1	5
30	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5
31	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	1	5	5	3	3	1	4	3
32	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5
37																		
38																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 21:35 8/10/2024

data final alison[1].sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 variables

	Item3.3	Item4.4	Item5.5	Item6.6	Item7.7	Item8.8	Item9.9	Item10.10	Item11.11	Item12.12	Item13.13	Item14.14	Item15.15	Item16.16	DimensionTeletrabajo	DimensionD
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76.00	
2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	78.00	
3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	76.00	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78.00	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	80.00	
6	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	80.00	
7	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	65.00	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79.00	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76.00	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79.00	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78.00	
12	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	1	2	1	2	64.00	
13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	1	61.00	
14	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	1	1	2	1	72.00	
15	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	70.00	
16	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	2	1	1	1	64.00	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	59.00	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	68.00	
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	70.00	
20	4	4	2	4	5	4	5	5	3	4	2	1	2	3	54.00	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	69.00	
22	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	1	1	1	2	64.00	
23	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	1	1	1	59.00	
24	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	1	1	1	1	60.00	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	1	1	59.00	
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79.00	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71.00	
28	5	4	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	70.00	

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 21:35 8/10/2024

data final alison[1].sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 variables

	Item3.3	Item4.4	Item5.5	Item6.6	Item7.7	Item8.8	Item9.9	Item10.10	Item11.11	Item12.12	Item13.13	Item14.14	Item15.15	Item16.16	DimensionTeletrabajo	DimensionD
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	79.00	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78.00	
12	5	5	2	5	5	5	5	4	5	1	2	1	2	1	64.00	
13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	1	61.00	
14	5	5	4	4	5	5	4	4	4	1	1	1	2	1	72.00	
15	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	70.00	
16	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	2	1	1	1	64.00	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	59.00	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	68.00	
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	70.00	
20	4	4	2	4	5	4	5	5	3	4	2	1	2	3	54.00	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	69.00	
22	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	1	1	1	2	64.00	
23	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	1	1	1	59.00	
24	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	1	1	1	1	60.00	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	1	1	59.00	
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79.00	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71.00	
28	5	4	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	70.00	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68.00	
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	70.00	
31	3	3	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	4	3	61.00	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	70.00	
33	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	75.00	
34	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	75.00	
35	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	75.00	
36	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	75.00	
37																

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 21:35 8/10/2024