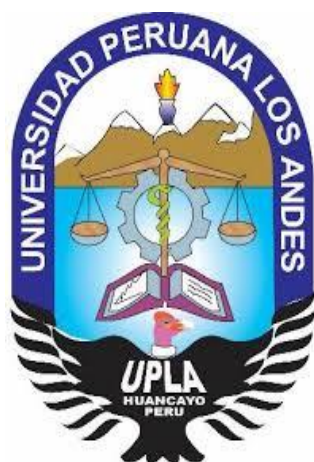


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Trabajo Remoto y Productividad Laboral en Tiempos de Covid-19 en la EMPRESA SATELITAL TELECOMUNICACIONES S.A.C. Huancayo - 2021

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : Bach. Sulca Baygorrea Alexandra Diana

Asesor : Mtra. Santivañez Contreras de Jaime Jessica Giovanna

Línea de Investigación Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 21.08.2021 – 20.08.2022

Huancayo – Perú
2022

Hoja de Jurados

MG. ALVARADO CANTURIN, DORIS ISABEL

JURADO

MTRO. SOTO CARDENAS FREDY ORLANDO.

JURADO

MG. MAYOR PALACIOS MARIA LUZ.

JURADO

MTRA. MUNIVE ORREGO VILMA HERMELINDA.

SUPLENTE

Asesor

Lic. Santivañez Contreras De Jaime, Jessica Giovanna

Dedicatoria

A: Dios quien me acompaña, guía mi camino y me levanta en cada tropiezo. A mis padres por haberme formado una persona de bien. A mis hermanas por inspirarme en la conclusión de esta investigación. A los docentes de mi alma mater UPLA, quienes sin su refuerzo no hubiese logrado realizar este proyecto. A todos ellos agradezco desde lo más profundo de mi corazón.

La autora

Agradecimiento

A la Universidad Peruana “Los Andes” por compartir sus experiencias y conocimientos, y que hoy en día influye a favor de la formación de nuestro ámbito.

A la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C; que me ha permitido mejorar mi desarrollo profesional, agradezco a sus directivos por darme la confianza en los trabajos asignados, agradezco por valorar y reconocer mi esfuerzo, además de brindarme facilidades para la realización de este proyecto de investigación.

Alexandra Sulca

Introducción

La presente investigación lleva el título: Trabajo Remoto y Productividad Laboral en tiempos de covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones s.a.c. Huancayo – 2021, la cual aborda un estudio general del contexto actual de una nueva reforma laboral (trabajo remoto) en tiempos de pandemia. El trabajo remoto se puede conceptualizar como la prestación de servicios profesionales en donde el trabajador desempeña sus funciones en su domicilio o lugar de aislamiento. Según la OIT (2020), para evitar la propagación del virus, los despidos arbitrarios y sostener las actividades empresariales recomienda realizar trabajos a distancia.

Por lo mismo, el objetivo general de la presente investigación es determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo – 2021; teniendo como objetivos específicos 1) Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficiencia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo - 2021. 2) Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficacia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo - 2021. 3) Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la ergonomía en el trabajo en tiempos de Covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones S.A.C. Huancayo – 2021. 4) Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la motivación de los colaboradores en tiempos de pandemia en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo – 2021.

La presente investigación emplea como metodología el método científico de tipo aplicada, siendo el nivel de investigación correlacional y de diseño descriptivo - correlacional No experimental de tipo transversal

Para cumplir de manera óptima con el objetivo trazado la investigación consta de cinco capítulos.

En el Capítulo I: Planteamiento del problema, donde describe la realidad problemática de la empresa satelital telecomunicaciones s.a.c. Huancayo - 2021, el motivo por el cual plantea el presente estudio, los objetivos que permitieron guiar el proceso de investigación, así como la justificación y delimitación.

En el capítulo II: Se presenta el marco teórico, para tratar el estudio de las variables trabajo remoto y productividad laboral, ha sido necesario revisar investigaciones anteriores, pero en las consultas ejecutadas a diferentes escuelas de post grado de universidades internacionales y nacionales, se ha establecido que no existen estudios que hayan trabajado sobre esta problemática, sin embargo, como parte de estas indagaciones se tomará como referencia estudios, informes, libros, artículos, etc. en base al teletrabajo que conceptualmente existe cierta similitud con el trabajo remoto fundamentando el estudio entre ambas variables, también se realiza las bases teóricas y el marco conceptual.

En el Capítulo III: Se formulan las hipótesis, tanto generales como específicas y las variables (definición conceptual y operacional)

En el capítulo IV: Se formula la metodología, tipo, nivel, diseño, población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimiento del análisis de datos y los aspectos éticos de la investigación.

En el capítulo V: Se detalla los resultados y la contratación de hipótesis de la investigación, análisis y discusión de resultados, llegando a las conclusiones y recomendaciones, finalmente las referencias bibliográficas y los anexos.

Contenido

HOJA DE JURADOS	II
ASESOR	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
INTRODUCCIÓN	VI
CONTENIDO	VIII
CONTENIDO DE TABLAS	XI
CONTENIDO DE FIGURAS	XII
RESUMEN	XIII
ABSTRAC	XIV
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.2. DELIMITACIÓN DE PROBLEMA	7
1.2.1 Delimitación espacial.....	7
1.2.2 Delimitación temporal	7
1.2.3 Delimitación conceptual o temática.....	7
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.3.1 Problema General	8
1.3.2 Problema (s) Específico (s).....	8
1.4. JUSTIFICACIÓN	8

1.4.1 Social	8
1.4.2 Teórica	9
1.4.3 Metodológica	9
1.5. OBJETIVOS	10
1.5.1 Objetivo General.....	10
1.5.2 Objetivos Específicos	10
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	11
2.1. ANTECEDENTES.....	11
2.1.1 Antecedentes Internacionales	11
2.1.2 Antecedentes Nacionales	19
2.2. BASES TEÓRICAS	25
2.3. MARCO CONCEPTUAL (DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES).....	56
CAPITULO III HIPÓTESIS	59
3.1. HIPÓTESIS GENERAL	59
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	59
3.3. VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL).....	59
CAPITULO IV METODOLOGÍA	62
4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	62
4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	62
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	62
4.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	63
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	64
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	65
4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	66

4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	67
CAPITULO V RESULTADOS	68
5.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	68
5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	81
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	95
CONCLUSIONES	103
RECOMENDACIONES	106
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXOS	115
ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	117
ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	119
ANEXO 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO	121
ANEXO 04: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	124
ANEXO 05: CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	127
ANEXO 06: DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS	131
ANEXO 07: CONSENTIMIENTO / ASENTIMIENTO INFORMADO	133
ANEXO 08: FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	134

Contenido de tablas

TABLA 1: Diferencia entre teletrabajo y trabajo remoto	28
TABLA 2: Mitos y verdades acerca del teletrabajo	37
TABLA 3: Ventajas y desventajas del teletrabajo	38
TABLA 4: Cantidad de colaboradores de la empresa satelital telecomunicaciones	64
TABLA 5 Personal de la empresa que labora remotamente	65
TABLA 6: Resultado de la encuesta - variable trabajo remoto	68
TABLA 7: Resultado de encuesta, dimensión: gestiones de disciplina laboral	70
TABLA 8: Resultado de encuesta, dimensión: elementos informáticos de telecomunicación	71
TABLA 9: Resultado de encuesta, dimensión: desconexión digital	72
TABLA 10: Resultado de encuesta, variable: productividad laboral	74
TABLA 11: Resultado de encuesta, dimensión: eficiencia	75
TABLA 12: Resultado de encuesta, dimensión: eficacia	77
TABLA 13: Resultado de encuesta, dimensión: ergonomía	78
TABLA 14: Resultado de encuesta, dimensión: motivación	79
TABLA 15: Resultado de prueba de normalidad	81
TABLA 16: Correlación entre las variables trabajo remoto y productividad laboral	83
TABLA 17: Correlación entre el trabajo remoto y la eficiencia	85
TABLA 18: Correlación entre el trabajo remoto y la eficacia	88
TABLA 19: Correlación entre el trabajo remoto y ergonomía	90
TABLA 20: correlación entre el trabajo remoto y motivación	92

Contenido de figuras

FIGURA 1: Mejoramiento de la productividad en tiempos de pandemia	2
FIGURA 2: Los empleados satisfechos con la conectividad social tienen más probabilidades de mantener la productividad en las tareas colaborativas	3
FIGURA 3: La mayoría de los encuestados desea cierta flexibilidad en el lugar y el momento en que realizan su trabajo	4
FIGURA 4: Datos estadísticos de encuesta, variable trabajo remoto	69
FIGURA 5: Datos estadísticos de encuesta, dimensión gestiones de disciplina laboral	70
FIGURA 6 :Datos estadísticos de encuesta, dimensión elementos informáticos de telecomunicación	71
FIGURA 7: Datos estadísticos de encuesta, dimensión desconexión digital	73
FIGURA 8: Datos estadísticos de encuesta, variable productividad laboral	74
FIGURA 9: Datos estadísticos de encuesta, dimensión eficiencia	76
FIGURA 10: Datos estadísticos de encuesta, dimensión eficacia	77
FIGURA 11: Datos estadísticos de encuesta, dimensión ergonomía	78
FIGURA 12: Datos estadísticos de encuesta, dimensión motivación	80

Resumen

La presente investigación se titula Trabajo Remoto y Productividad Laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo – 2021, se formuló el problema: ¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021?; tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021, donde la metodología presenta un enfoque cuantitativo de tipo aplicada con un nivel de estudio correlacional porque busca determinar la correlación del trabajo remoto y la productividad laboral, de diseño no experimental de tipo transversal porque se desarrolló en un solo periodo teniendo como población 127 trabajadores y una muestra de 50 trabajadores del área legal, recursos humanos, renting de maquinaria y vehículo, claro corporativo, logística, global fiber y administración y finanzas que realizan trabajo remoto, se utilizó la técnica encuesta e instrumento cuestionario, la validez del instrumento se determinó con un Alfa de Cronbach de 0,811. El proceso de estadística se obtuvo como resultado un p-valor 0,001 se determinó que, si existe una relación entre el trabajo remoto y la productividad laboral, también se observó un coeficiente de correlación $Rho = 0,329$ siendo una correlación definida pero pequeña según la tabla de correlación Tau_b de Kendall. Se demostró que hay relación entre ambas variables, por ello que las empresas adapten esta modalidad de trabajo con el fin de seguir con del desarrollo económico, es importante emprender iniciativas de cultura organizacional virtuales.

Palabras claves: trabajo remoto, teletrabajo, TIC, ergonomía, productividad laboral, eficiencia, motivación.

Abstrac

This research is titled Remote Work and Labor Productivity in times of Covid-19 in the company Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo - 2021, the problem was formulated: How is remote work and labor productivity related in times of Covid-19 in the company Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021 ?; had as general objective: To determine the relationship that exists between remote work and labor productivity in times of Covid-19 in the satellite company telecommunications S.A.C. Huancayo-2021, where the methodology presents a quantitative approach of an applied type with a correlational study level because it seeks to determine the correlation of remote work and labor productivity, of a non-experimental design of a cross-sectional type because it was developed in a single period having as population 127 workers and one of our 50 workers from the legal area, human resources, machinery and vehicle renting, corporate clearing, logistics, global fiber and administration and finance who perform remote work, the survey technique and questionnaire instrument were used, the validity of the instrument It was determined with a Cronbach's Alpha of 0.811. The statistical process resulted in a p-value 0.001, it was determined that if there is a relationship between remote work and labor productivity, a correlation coefficient $Rho = 0.329$ was also observed, being a defined but small correlation according to the correlation table Kendall's tau_b. It was shown that there is a relationship between both variables, so that companies adapt this work modality in order to continue with economic development, it is important to undertake virtual organizational culture initiatives..

Keywords: remote work, telework, TIC, ergonomics, labor productivity, efficiency, motivation,

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Deducción en tiempo de desplazamiento, contribuir con el medio ambiente, ahorro en gastos de infraestructura, ahorro en gastos administrativos, ahorro en gastos de transporte, mejor productividad, disminución de ausentismo laboral, conciliación entre la vida personal y laboral, etc.; son algunas razones positivas tanto para el empleador y el empleado para laborar desde la tranquilidad y comodidad de sus hogares. Sin embargo, en esta ocasión no es un tema de alternativa de trabajo. A nivel mundial muchas empresas tuvieron que acogerse a una nueva normalidad de trabajo de manera forzosa debido a la pandemia por la Covid-19.

Según la Organización Mundial de la Salud, hasta el primer trimestre del 2021 a nivel mundial la pandemia causada por la Covid-19 ha registrado 124 millones de casos y ha suscitado más de 2 millones 72 mil. de muertes, llegando a afectar a un gran segmento de la población. En el Perú se registró más de 1 millón 47 mil casos de coronavirus, causando la muerte de 50 mil 198 compatriotas. (World Health Organization, 2020). Para mitigar los efectos causados por la pandemia, cada país tuvo que implementar diversas medidas efectivas para disminuir las repercusiones en la economía y sobre todo en el ambiente laboral, pues existen aspectos importantes en donde el mundo del trabajo se vio agravada, ya que existe mayor índice de desempleo y la calidad de trabajo recayó por la disminución de las remuneraciones y por la falta de seguridad y salud en el trabajo.

Hoy en día todas las empresas enfrentan difíciles problemas para el sostenimiento de sus actividades empresariales; ya que, a un inicio una de las medidas para la no propagación del virus fue el cierre de fronteras, cierre de centros educativos; se dispuso las prohibiciones de vuelos y la obligatoriedad de la cuarentena (dicho de otra manera a la prohibición del libre

tránsito); es evidente que esto representa un obstáculo para la población, porque los trabajadores no logran asistir físicamente a su centro de labores y para desarrollar sus actividades laborales estos tienen que desarrollarse de forma remota, según indica la Organización Internacional del Trabajo (2020). A sí mismo para evitar la propagación del virus y los despidos arbitrarios es recomendable realizar trabajos a distancia, evidentemente para muchos colaboradores dejar las oficinas y pasar a trabajar en sus domicilios o lugares de aislamiento de un día para el otro ha sido un cambio abrupto. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Según la empresa estadounidense Boston Consulting Group en Alemania, Estados Unidos y la India, en tiempo de pandemia el trabajo remoto no ha desequilibrado la productividad laboral de los colaboradores, en cuestiones óptimas este modelo de trabajo permite un incremento de productividad, o en peor de los casos este tipo de trabajo mantiene el ritmo de la productividad de los trabajadores, (2020). Pero es en otra realidad diferente a la que podría estar ocurriendo en nuestro país, con una cultura que difiere mucho de los países desarrollados.

A continuación, se hará la representación de tres figuras, donde se muestra que la productividad de los colaboradores es el sostenimiento de las empresas en plena crisis mundial

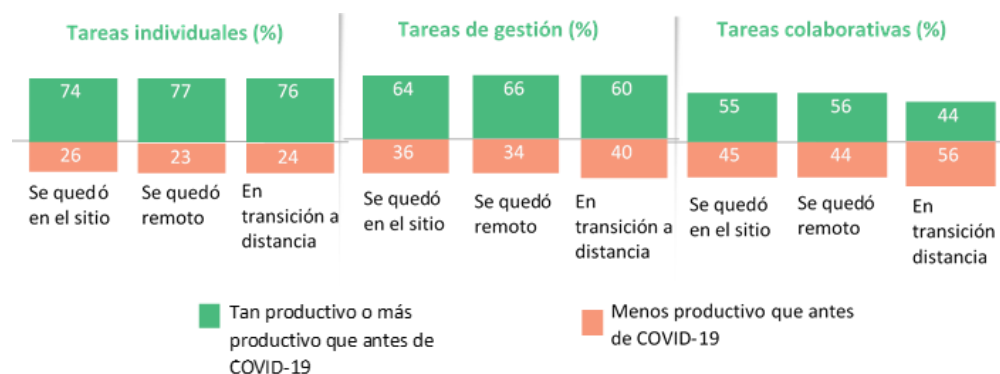


Figura 1:
Mejoramiento de la productividad en tiempos de pandemia

Fuente: Boston Consulting Group.

Como se observa en la figura 01, los colaboradores opinaron que en tiempos de pandemia su productividad laboral ha mejorado o en peor de los casos se ha mantenido realizando tareas individuales (presentación de reportes e informes). Sin embargo, se observa que en las tareas colaborativas tiene un ligero progreso, dicho de otra manera, el trabajo en equipo se ha mantenido para el cumplimiento de las metas empresariales.

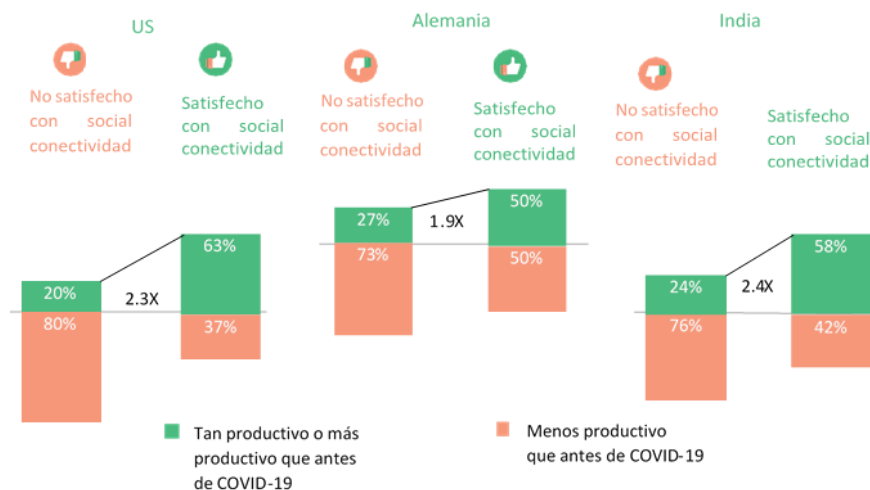
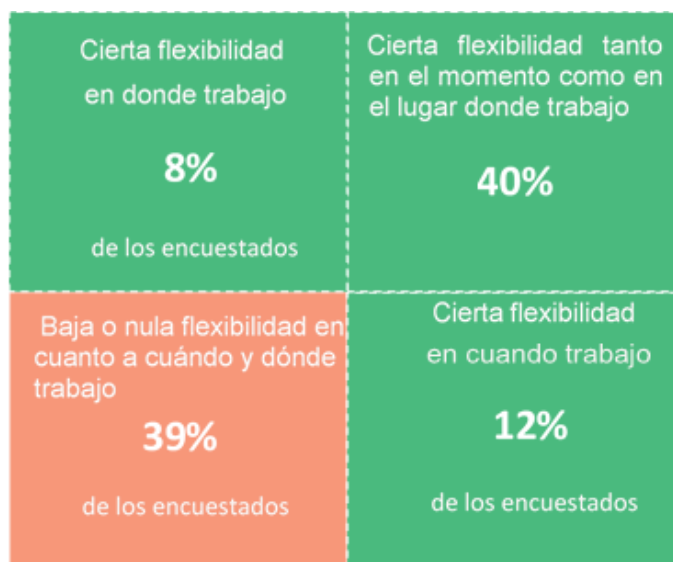


Figura 2:
Los empleados satisfechos con la conectividad social tienen más probabilidades de mantener la productividad en las tareas colaborativas

Fuente: Boston Consulting Group.

En la figura 02 se observa que los colaboradores de Estados Unidos, Alemania y la India muestran una alta satisfacción con la conectividad social (trabajo en equipo), en donde los colaboradores tienen la probabilidad de mejorar su productividad laboral, pues el trabajo en equipo permite el intercambio de ideas y un trabajo más eficiente. Está demostrado que para tener una empresa competitiva y productiva es necesario tener una comunicación interna y externa con los colaboradores.

En tiempos de pandemia la conectividad social, la salud mental, la salud física y contar con buenas herramientas para realizar trabajo a distancia son factores principales que proporciona mayor probabilidad de productividad laboral.



- El encuestado indica un deseo de dónde y / o cuándo flexibilidad a veces, la mayor parte del tiempo o casi siempre (es decir, "algo" de flexibilidad)
- El encuestado no indica un deseo de dónde y / o cuándo flexibilidad a veces, la mayor parte del tiempo o casi siempre (es decir, flexibilidad "baja o nula")

Figura 3:
La mayoría de los encuestados desea cierta flexibilidad en el lugar y el momento en que realizan su trabajo

Fuente: Boston Consulting Group.

En la figura 03 muestra que el 60% de los colaboradores encuestados desean trabajar de manera flexible (tiempo, y lugar de trabajo)

Particularmente en el Perú, el viernes 06 de marzo se registró al paciente cero, proveniente del continente europeo por Covid-19, inmediatamente el Gobierno Peruano decretó estado de emergencia sanitaria a nivel nacional el 11 de marzo. Al anochecer del domingo 15 de marzo, por mandato presidencial; y continuando con las mejores prácticas para combatir la propagación del virus se dio inicio a la cuarentena a nivel nacional, han pasado ocho meses en donde nuestro país se vio vuelto en una crisis, afectando a la salud pública, al gobierno, a la economía y a las empresas. Una de las medidas que optó el gobierno para prevenir la propagación del covid-19 fue la aplicación del trabajo remoto; para no perjudicar a los empleadores y a los trabajadores del sector público y privado.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se registró cerca de 200 mil trabajadores realizando trabajo remoto en el sector privado, teniendo en cuenta que antes de la pandemia solo se registraba 2 mil trabajadores bajo la modalidad de Teletrabajo (Regulado por la Ley N° 30036). El sector público no se quedó atrás, ya que se registró un promedio de 1.1 millones de trabajadores bajo esta nueva normalidad de trabajo, así mismo se ha ido implementado plataformas virtuales de atención que permita ahorro en tiempo de desplazamiento y sobre todo para no exponer a la ciudadanía en largas horas de espera. Por otro lado, el viceministro de trabajo, Juan Carlos Requero, sostuvo que “el trabajo remoto llegó para quedarse, pues esta modalidad de trabajo permite que los colaboradores sean más productivos y eficientes” señaló. (Requejo, 2020)

A nivel nacional se estima que un 98% de empresas han optado por realizar trabajo remoto ante esta crisis; un 89% planea prolongar esta nueva normalidad laboral inclusive ahora que las prohibiciones del libre tránsito ya fueron levantadas. En cuanto a la productividad laboral con esta nueva forma de trabajo del total de empresas encuestas solo un 45% manifiestan estar midiendo la productividad de sus colaboradores y los instrumentos más usados para medir la productividad laboral de manera remota es el cumplimiento de las metas con un 76% con reportes entregables semanales. En cuanto a la suspensión perfecta de labores un 39% de empresas han preferido interrumpir las actividades labores del personal durante el mes abril, un 22% en el mes de mayo y un 11% de empresas planea extender la suspensión de labores. Dentro de las áreas más frecuentes que realizan trabajo remoto en el Perú, es el área de administración y de soporte con un 86%. (PricewaterhouseCoopers, 2020)

Para esta investigación se ha considerado como unidad de estudio a la empresa Satelital Telecomunicaciones Sociedad Anónima Cerrada, la cual es una empresa huancaína, ejecutora de proyectos que comenzó a realizar sus actividades en el año 2006. Es una empresa familiar a cargo del gerente general Dionisio del Pino Alan A. Teniendo como actividad principal la

Telecomunicación, actividades de Arquitectura e Ingeniería, actualmente es una empresa en crecimiento a nivel nacional, siendo una empresa empadronada en el Registro Nacional de Proveedores para hacer contrataciones con el Estado Peruano.

Mucho antes del comienzo de la pandemia el personal de la empresa satelital telecomunicaciones no generaba una buena productividad laboral por motivos de ausentismo laboral, falta de motivación, las labores que realizan son muy monótonas, falta de retroalimentación, falta de tiempo para la culminación de los trabajos y por factores de distracción que interrumpían sus labores. Sin embargo, lo que se rescata de los colaboradores es la eficacia, pero no la eficiencia. Esto atribuye a que una parte del personal para cumplir con los objetivos tenga que trabajar más hora (lo que ocasiona sobrecostos); llevar trabajos a casa o simplemente dejar trabajos pendientes para el siguiente día.

A finales de marzo y por tiempos de pandemia la empresa Satelital Telecomunicaciones dio inicio a una nueva modalidad de trabajo, continuando con sus actividades empresariales bajo la modalidad de Trabajo Remoto. A un comienzo esta empresa desconocía si era favorable acogerse a esta modalidad de trabajo, porque ignoraba en qué medida afectaría esto en el rendimiento de los trabajadores, pero, por otro lado, si la empresa optaría por la Suspensión Perfecta de Labores la empresa paralizaría sus actividades y sobre todo dejaría a muchos de los trabajadores sin sustento económico.

Ante esta eventualidad y como fuente de motivación ante una nueva reforma de trabajo la empresa decidió conceder computadoras, laptops celulares y otros equipos tecnológicos al personal con más tiempo de servicio dentro de la empresa para que puedan desarrollar sus actividades.

Según datos confiables del área de recursos humanos son 10 áreas y 127 colaboradores de la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C.

Ante esta situación, la intención con esta investigación es conocer la relación del Trabajo Remoto y la productividad de los colaboradores, de tal manera que si resulta positivo se plantearía una propuesta para realizar teletrabajo, cabe resaltar que en tiempos de pandemia el Teletrabajo y Trabajo Remoto en el Perú poseen distintas conceptualizaciones.

1.2. Delimitación de problema

1.2.1 Delimitación espacial

La presente investigación se desarrollará única y exclusivamente en la empresa Satelital Telecomunicaciones Sociedad Anónima Cerrada - Huancayo

1.2.2 Delimitación temporal

Por la naturaleza de la investigación, este proyecto está desarrollado en el periodo de noviembre del 2020 hasta marzo del 2021

1.2.3 Delimitación conceptual o temática

El desarrollo de la investigación, comprende a dos variables:

La primera variable es trabajo remoto, pues el concepto de Trabajo remoto en nuestro país es nuevo y está definido como: “prestación de servicios profesionales con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento haciendo uso de mecanismos informáticos de telecomunicaciones u análogos” (Escobedo, 2020)

La segunda variable a investigar es productividad laboral pues para la OIT (2020) el paso a una fuerza laboral totalmente flexible ha sido una necesidad provocada por la pandemia de COVID-19, por lo tanto, la productividad es un factor clave en el sostenimiento de las empresas, que no aluden a las condiciones internas y externas. En función a este contexto las empresas deben adaptarse a los nuevos retos para respaldar la productividad en tiempos de pandemia

1.3. Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿Cómo se relaciona el trabajo remoto con la productividad laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo - 2021?

1.3.2 Problema (s) Específico (s)

- 1) ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la eficiencia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo - 2021?
- 2) ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la eficacia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo – 2021?
- 3) ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la ergonomía en el trabajo en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo - 2021?
- 4) ¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la motivación de los colaboradores en tiempos de Covid-19 pandemia en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo-2021?

1.4. Justificación

1.4.1 Social

Esta investigación acerca del trabajo remoto y la productividad laboral se realiza con el propósito de beneficiar favorablemente a las empresas y a los trabajadores que apliquen esta forma de trabajo. El trabajo remoto es aplicable a colaboradores del sector privado y público, así mismo esta forma de trabajo es una oportunidad para la continuidad y

sostenibilidad de las actividades empresariales y laborales, promoviendo y generando empleo. Por lo tanto, podemos afirmar que el trabajo remoto llegó para quedarse y es una imagen necesaria que nos ha permitido a todos irnos adaptando a esta nueva era digital, a esta nueva normalidad laboral

Así mismo esta investigación permitirá conocer la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de covid-19 - 2021, importante para conocer si la productividad laboral ha mejorado, mantenido o descendido en el contexto de la covid-19.

1.4.2 Teórica

Para las empresas, así como para las instituciones públicas o privadas el trabajo remoto constituye desarrollo y sostenimiento en tiempos de pandemia, las gestiones de disciplina laboral, los elementos informáticos de comunicación y la desconexión digital es clave para el desarrollo de esta nueva modalidad laboral. Cabe resaltar que el éxito de una empresa se determina por la productividad de sus colaboradores y como estos son conducidos mediante la motivación, si es que cuentan con herramientas ergonómicas que ayuden a mantener o elevar su eficiencia y eficacia para ser más productivos bajo una nueva modalidad laboral originada por la pandemia

1.4.3 Metodológica

En relación a la justificación metodológica se empleó técnicas e instrumentos para la recolección de datos en base a la teoría hallada de ambas variables adaptada en tiempos de pandemia, las cuales se ejecutaron empleando los estadígrafos necesarios a fin de sustentar los resultados logrados.

1.5. Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones s.a.c. Huancayo - 2021

1.5.2 Objetivos Específicos

- 1) Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficiencia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo - 2021
- 2) Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficacia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo - 2021
- 3) Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la ergonomía en el trabajo en tiempos de Covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones s.a.c. Huancayo - 2021
- 4) Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la motivación de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo - 2021

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En las consultas ejecutadas a diferentes escuelas de post grado de universidades internacionales y nacionales, se ha establecido que, con relación al tema que se viene indagando acerca del trabajo remoto en tiempos de pandemia, no existen estudios que hayan trabajado sobre esta problemática, por lo cual, califico que esta investigación que se realiza acopia todos los contextos metodológicos y temáticos, aptas para ser considerado como tema inédito

Sin embargo, como parte de estas indagaciones se toma como referencia estudios, informes, libros, artículos, etc. en base al teletrabajo, que, conceptualmente existe cierta similitud con el trabajo remoto.

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Joric (2020) en su artículo periodístico publicado para La Vanguardia titulado “El teletrabajo nació de otra crisis” menciona que la modalidad de trabajo a distancia surge en la década de los 70’ debido a la crisis petrolera, en aquel tiempo la perturbación más grande fue el desabastecimiento de combustible, pues esto generaba altos índices de costo para las fábricas, por otro lado, el elevado tráfico vehicular, causaba pérdida de tiempo al momento de que el trabajador acuda a su centro de trabajo, estas problemáticas fueron motivos para establecer alternativas de solución. En el año 1973 el norteamericano, Jack Nilles (científico de la NASA) realizó una investigación, con el propósito de plantear soluciones de trabajo. Como resultado final Jack Nilles demostró que una buena alternativa de trabajo sería el “trabajo en casa”, pues para los trabajadores indicaba un ahorro en costos de transporte, no ocurría un desgaste de tiempo al dirigirse hacia sus lugares de trabajos. Por otra parte, esta opción de trabajo resultó efectivo para las empresas de aquella época,

pues a raíz de que los trabajadores gestionaban sus labores desde sus hogares mostraron menor índice de estrés y mayor productividad. A partir de ese entonces el término de “trabajo en casa” paso a nombrarse Telecommuting.

En un informe realizado por la OIT y Eurofound denominado: “*Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*” abarcando los estados de la Unión europea y asesores de OIT en Japón, India, Estados Unidos, Argentina y Brasil. Teniendo como objetivo principal: Analizar el impacto del teletrabajo a nivel mundial y su repercusión en el rendimiento laboral, relación entre la vida laboral y personal; y salud y bienestar laboral. Se obtuvo como resultado que: Los países más desarrollados como Estados Unidos, Holanda, Suecia, Finlandia y Japón son lo que tienen mayor suceso de teletrabajo ya que estos países están enlazados por los altos desarrollos tecnológicos, pues esto no solo influye en los aspectos económicos, sino también en las culturas organizacionales de cada país. Así mismo en esta investigación se ha encontrado que los directivos, personal administrativo, personal con alguna profesión y los colaboradores del área de venta son los más frecuentes en realizar este tipo de trabajo; respectivamente en el enfoque de género, las mujeres son las que más efectúan teletrabajo habitual a partir de sus hogares. Esto describe que la presentación de vida en el ámbito familiar y laboral en cada género impacta de forma diferente en el ámbito del trabajo.

Como conclusiones positivas de esta investigación es que los trabajadores mediante esta forma de trabajo disponen de autonomía (en lo que refiere al tiempo de trabajo) lo que accede a tener más flexibilidad organizativa, ayuda a conciliar la vida personal y laboral elevando la productividad. Por otra parte, esta modalidad ayuda a las organizaciones a mejorar la eficiencia, a disminuir la rotación del personal, pues al existir un equilibrio familiar y laboral genera un personal motivado y comprometido.

Para Rojas (2016); en su tesis de maestría titulada: *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Caso de estudio empresa D.I.T. TELECOM.* De la Universidad Andina Simón Bolívar, 2016; Se caracteriza por ser una investigación con enfoque mixto, de nivel explicativo-exploratorio, compuesta por dos variables y cuatro dimensiones, respectivamente: i): teletrabajo (legal, tecnológica, condiciones ambientales de trabajo y modalidad implementada) y ii) Productividad Laboral (costos laborales de producción, gastos de producción, competitividad laboral y resultados de producción). Con una población de colaboradores que laboran de manera remota y presencial en 14 sedes de la ciudad de Quito. Teniendo como objetivo principal: Analizar de qué manera incide el trabajo remoto en la productividad de los colaboradores.

Como resultado de esta investigación muestra que: El personal que trabaja de manera remota señalan estar conformes con sus labores y su remuneración, pues trabajar desde casa representa un ahorro en gastos, les permite tener un equilibrio social y laboral, se muestran más eficaces y más motivados en el trabajo y les genera menos estrés laboral. Para la empresa este modelo de trabajo les ha ayudado a optimizar tiempo y recursos por el uso de las TICs, pues forman parte de una herramienta necesaria para el mundo empresarial.

Como recomendación es importante fomentar en las organizaciones una cultura tecnológica (en el que se debe capacitar al personal) pues esto nos va permitir optimizar los niveles de eficacia y eficiencia, no construyamos empresas obsoletas, si no formemos empresas con ventajas competitivas e innovadoras que nos permita ser sostenible dentro del mercado competitivo a través de las TICs.

Según Sánchez , Montenegro, & Medina (2019) en la investigación realizada para *593 Digital Publisher CEIT*, titulada “*Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial*” tiene como objetivo: Adoptar el modelo de teletrabajo como plan de inversión para la mejora en la productividad, con una muestra de 46 dueños de organizaciones, se utilizó el enfoque cualitativo y cuantitativo, el cual se aplicó como técnica la observación.

En conclusión, esta forma de trabajo logro mejorar la productividad de los colaboradores, así mismo resulta óptimo para las organizaciones, pues representa una reducción de costos en gastos administrativos y ha permitido retener a los trabajadores disminuyendo la rotación del personal. Además esta investigación mostro que una de las barreras es: 1) La falta de inversión en las tecnologías de la información y comunicación, lo que dificulta y atrasa el progreso de los colaboradores; 2) podría presentarse “problema de lealtad” (del empleado para con la organización), ya que por realizarse el trabajo desde casa el empleado cuenta con acceso a información privada de la empresa y se puede hacer mal uso de estos datos; 3) Existe la probabilidad de que se pierda rangos organizacionales, por falta de una supervisión seguida. Es recomendable mantener una comunicación interna y externa en la empresa, el trabajo remoto se debe considerar tan importante como el trabajo presencial, si bien ayuda cuidar las relaciones familiares y laborables es favorable mantener horarios precisos para cada actividad

Para Peralta, Bilous, Flores, & Bombón (2019) en su artículo de revisión para RECIMUNDO, titulada: “*El impacto del teletrabajo y la administración de empresas*”

Donde Concluye que el impacto del trabajo remoto es distinto en cada país, pues este estilo de trabajo resulta más efectivo en los países desarrollados en donde se halla con facilidad las herramientas tecnologías, haciendo posible encontrar con mayor rapidez al

personal idóneo, que esté dispuesto a realizar teletrabajo, esta opción de trabajar desde casa, cafeterías u otros lugares produce mayor confianza y sentido de pertenencia al empleador y esto repercute en los factores positivos de la productividad, motivación, eficiencia y eficacia. En la actualidad las organizaciones que optan por esta manera de laborar se definen como empresas vanguardistas, innovadoras, soñadora, capaces de lograr transformar los paradigmas empresariales, instituyendo oportunidades laborales especialmente para la población que sufre de cierta incapacidad.

En el contexto actual debido a la covid-19, según Molina (2020) en su artículo de investigación titulada: “*COVID 19 efectos de una pandemia en mercados laborales del mundo, 2020*” menciona el home office ya no sería más una opción de trabajo ni un acuerdo entre empleador y empleado para realizar trabajo remoto, si no paso a ser una imposición de trabajo debido a la pandemia mundial causada por la Covid-19. Basada en una metodología documental, iniciando desde el estudio y la recopilación de informes fundamentados en fuentes investigación que describe la problemática de la pandemia y su repercusión en el mercado laboral, este articulo tiene como objetivo: Analizar el impacto de las consecuencias que ha originado la Covid-19 en los mercados laborales. Como resultado final que muestra esta investigación es el estrago del desempleo originando más pobreza, informalidad empresarial y laboral, pues en esta crisis el grupo que conformaba la población económicamente activa dejo de laborar a causa del aislamiento social, numerosos trabajadores tuvieron que ser cesados a causa de la reducción de personal y muchos emprendedores tuvieron que cerrar sus puertas y con ello sus sueños a causa del virus. Sin embargo, la actual emergencia sanitaria pone a establecer el trabajo remoto como medida para mitigar los efectos derivados por la pandemia, pese a que esta medida resulta realizable, el contexto para una industria o una fábrica es distinta, pues el personal encargado de la manipulación de equipos de mantenimiento, reparación, logística,

personal operativo y de fabricación no pueden acatar estas medidas laborales, naturalmente porque resulta imposible de llevar las maquinarias a casa. Claro está que investigación nos indica que el trabajo remoto no está hecho para todos sectores empresarias.

Como recomendación de este artículo científico: Se debe buscar alternativas que accedan ampliar fuentes de trabajo, teniendo en consideración las medidas sanitarias para afrontar la crisis de desempleo.

Giniger (2020) Publico en la Revista *Científica, OLAC – IEALC; Vol. 4* su investigación titulada: “*Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia*”, concluyendo que; la idea de esta forma de organización resulta agradable, debido a que las tareas se cumplen desde la comodidad del hogar, sin embargo la pandemia mostró la otra cara del trabajo remoto, pues la vivienda paso a ser una zona de conflictos laborales, esto atribuye, que los equipos de trabajos tecnológicos, en su mayoría, son de pertenencia del colaborador en las cuales no cumplen con una capacidad optima de almacenamiento de datos e información, teniendo como dificultad el acceso a distintos programas en tiempo real, en peor de los casos no todos los trabajadores poseen un servicio de internet lo cual retarda la productividad laboral, aunque esto no es una novedad que el trabajador haga uso de sus propios equipos, el detalle está en los gastos que causa el mantenimiento, pues esto se paga con la remuneración del empleado y de igual manera sucede con los gastos del hogar. El trabajo remoto en tiempos de Covid no solo ha generado falta de desempeño y productividad, si no también ha presentado repercusiones en la salud por falta de factores ergonómicos.

Para Canals & Carreras (2020) en su publicación titulada: “*Teletrabajo y productividad: Un binomio complejo*”. Concluyen que el trabajo remoto llegó para

quedarse y existen tres importantes líneas que conducen hacia una productividad empresarial sostenible: i) Ahorro en mantenimiento de oficinas; ii) Disminución en la rotación del talento humano y iii) Rendimiento. El teletrabajo del cual se hablaba años se daba por un acuerdo entre empleador y empleado lo cual exponía a una mejora de la productiva, en tiempos de pandemia el trabajo remoto fue impuesto (para mitigar la expansión del virus) emplear tecnologías modernas admiten una unión habitual y algo personal con los colaboradores de manera lejana, lo cual ayuda a impulsar confianza, compartir experiencias y conocimientos. El reto de asumir esta forma de trabajo es siendo flexibles, dinámicos, alcanzado la concentración y haciendo un uso responsable de las TICs; como en todo transcurso de transformación existen empresas y trabajadores que estén altamente preparados, pero la resistencia a este cambio dependerá de la persona u organización que logre mantenerse estable sin importar las circunstancias.

Para Vaquerano , Flores, & Morán (2020) realizaron una publicación titulada: “Una aproximación al clima organizacional en las empresas de El Salvador bajo el contexto de la pandemia *COVID-19*.” Teniendo como objetivo general: Desarrollar un estudio del clima organizacional en tiempos de pandemia; usando una muestra de 421 trabajadores del sector privado y 98 del sector público. Llegando a las conclusiones: i) Condiciones económicas: Para los empleados que laboran en tiempos de pandemia, indican por parte de algunas organizaciones, un evidente abuso por no recibir bonos económicos reconociendo las horas extras, lo cual perjudica en el clima organizacional y desempeño laboral. ii) Condiciones Físicas: Para los empleados que laboran en tiempos de pandemia las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo no son óptimos, no reciben capacitaciones ni apoyo en el uso o manipulación de equipos tecnológicos lo que perjudica en el desempeño laboral y clima organizacional desfavoreciendo a la sostenibilidad empresarial. iii) Condiciones de oportunidades: Para los empleados que laboran en tiempos

de pandemia la flexibilidad laboral ayuda a lograr empoderamiento, a tener mayor concentración ayudando a conciliar las relaciones laborales y familiares lo cual influye efectivamente en el clima organizacional, garantizando un buen desempeño laboral y empresarial. iv) Condiciones Organizacionales: Para los empleados que laboran en tiempos de pandemia se ha mantenido la comunicación y las supervisiones que se realizan se asemejan a las que realizaban en la modalidad presencial, general muestran una alta satisfacción pues el empleador reconoce el esfuerzo y la dedicación de los empleados lo cual favorecerá en el rendimiento y desempeño laboral. v) Condiciones Psicológicas: Para los empleados que laboran en tiempos de pandemia adquieren exceso de trabajo (presentan estrés, falta de concentración, ansiedad y nerviosismo) ante esto las empresas han efectuado capacitación para el cuidado de la salud mental, emocional, vi) Condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional: Para los empleados que laboran en tiempos de pandemia de manera presencial casi todas las empresas están al cuidado de la salud de los trabajadores proporcionándoles equipos protección gratis, para los que realizan trabajo remoto señalan que cuentan con un espacio adecuado para cumplir con sus actividades, aunque en peor de los casos estos con compartidos por alguna persona de su hogar.

Para Briones (2020) publicó en la revista Dominio de las Ciencias su investigación titulada: “*Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19; págs. 26-34*” concluyendo que una de las herramientas para elevar la eficiencia, eficacia y productividad en plena pandemia es la psicología organizacional, pues es un mecanismo esencial para forjar escenarios óptimos en el bienestar laboral de los colaboradores, es importante contar con una interacción entre la empresa y la psicología organizacional pues esto se forma para salvaguardar y favorecer a los colaboradores y su relación con la empresa porque un personal comprometido que este identificado con la empresa va ser mucho más productivo,

por otra razón se debe emplear estrategias positivas como la comunicación, motivación, liderazgo y empatía aun en esta situación difícil debido al Covid-19

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Acevedo, Alegría, & Cortegana (2016); En la investigación titulada: *“Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad”* previa a la obtención del título profesional en Licenciado en Administración, esta investigación es de enfoque mixto, de tipo descriptivo y con una población de 40 mil personas (entre estudiantes y docentes). Llegando a la conclusión que el teletrabajo no solo puede aplicarse en de sector de servicio, sino también en el sector de educación, como se desarrolla en la UPC bajo un modelo de blended Learning (Enseñanza semipresencial), las TICs que se empleó para este sector fueron las plataformas virtuales de enseñanza como el blackboard. Esta fuente tecnológica de enseñanza es sustancial para alumnos y docentes, pues a través de ella se puede medir el desempeño laboral y educacional sin perder la comunicación. El impacto positivo que tiene el teletrabajo en este sector, es la reducción de costos de mantenimiento e infraestructura, pues las clases y enseñanzas desde casa produjeron un 48% menos de gastos a comparación de las clases presenciales.

Para Vasquez (2019) en su tesis titulada: *“El teletrabajo en el sector público peruano”* para optar el grado de Magister en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo; para la realización de este tema de investigación se realizó un trabajo exhaustivo con documentos normativos sobre el teletrabajo, un experto en teletrabajo y un especialista laboral; cabe destacar que esta investigación es de enfoque cualitativo y se realizó entrevistas para la recolección de datos. Donde concluye que existe un escaso progreso de esta modalidad de trabajo en el sector público, pese a que el teletrabajo está regulado por

la ley N° 30036 existen ciertas normas que conllevan hacia una dirección sostenible para su implementación en sectores públicos sin embargo no se llegan a cumplir como es el caso del Artículo 3 (Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos) donde hace referencia que en caso de que el empleado haga uso de sus propio equipos de trabajo, el empleador debe indemnizar los gastos ocasionados. Una de las barreras que se presenta en el sector público es la poca inversión que se realiza en las adquisiciones de equipos tecnológicos, pues en la mayoría estos son obsoletos lo que dificulta realizar las actividades. Sin embargo, esta modalidad de trabajo ayuda a fomentar la inclusión social laboral, especialmente con los peruanos que presentan discapacidad (jóvenes y adultos que les limite desarrollarse profesionalmente)

Chávez (2020) En su tesis titulada: *“Efectos de la implementación del Teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social. Gobierno Regional de Loreto”* para optar el Título de Ingeniera de Computación y Sistemas de la Universidad Privada de la Selva Peruana, de nivel descriptivo con diseño no experimental, transversal.

Concluyendo que. i) Apoyo técnico: Una de las barreras que enfrentan los trabajadores es la conectividad y acceso a internet, pues Iquitos es una localidad que cuenta con limitaciones a servicios de internet lo cual no es óptimo en el desempeño laboral. ii) Carga laboral: el 65% del personal han aprendido a auto-gestionar su tiempo y actividades mientras que el resto realiza consultas a sus superiores, pues aún no tienen claro de las actividades que tienen que cumplir. iii) Productividad: el 77% del personal mejoro la productividad, pues al realizar sus actividades remotamente no están expuestos a interrupciones como en las oficinas iv) Estado de Ambiente Laboral: en esta investigación se evidencio una mejora en las relaciones laborales entre supervisores y compañeros, v) Impacto en la Vida Familiar: Además esta modalidad permite crear un espacio para requerimientos familiares sin descuidar las labores y el desarrollo profesional.

En este contexto actual para (Ipsos Perú, 2020) en su investigación titulada “*Encuesta Nacional Urbana (Opinión Data, Situación económica)*”. Se demostró ante una encuesta de tipo muestreo probabilístico a nivel nacional con una muestra de 1055 personas encuestadas obteniendo como conclusión que el 14% de personas desempeñan sus actividades bajo la modalidad del home office, pero este porcentaje de personas muestra una ansiedad ya que no saben si su remuneración seguirá siendo igual (como antes de la pandemia) o si la empresa reducirá sus salarios debido a que realizan trabajo remoto, algunos de los encuestados indican que por estos tiempos difíciles la empresa tuvo que cambiar el tipo de contrato del personal, es decir ya no estarían en planilla, sino pasarían al tipo de contrato por locación de servicio (recibos por honorarios). En cuanto a la situación económica el 52% de personas se muestran muy preocupados porque se complique esta situación, pues va ser tiempos difíciles para encontrar trabajo.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020) a través de su estudio titulado: “*Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a Nivel Nacional (Informe Técnico)*” donde se refleja que, a partir del segundo trimestre del 2020, 6 millones 720 mil compatriotas se quedaron sin trabajo, luego de que 11 mil empresas decidieran paralizar sus actividades a causa de la pandemia originada con la Covid-19. Sin embargo, alrededor de 200 mil peruanos laboran remotamente, hay quienes indican que esta modalidad les ha permitido ser sus propios jefes, pues ante esta coyuntura han sabido auto-disciplinarse, auto-gestionarse y auto-motivarse; por tanto, el trabajo remoto en tiempos de crisis ha sido un sustento en donde se beneficia nuestro país, las empresas y los colaboradores.

Para MARSH (2020) en su investigación titulada *Estudio de Retorno Laboral y la "Nueva Normalidad"* teniendo como objetivo analizar el plan de acción que prevén las empresas peruanas para el retorno a esta nueva normalidad empresarial, así como el

cumplimiento de protocolos de bioseguridad. Para realizar este estudio se tomó una muestra de 83 empresas participantes, el 49% de estas son nacionales, el 36% son multinacionales y el 7% es multilatina. En cuanto al número de trabajadores el 36% de empresas tienen menos de 250 colaboradores, el 27% cuentan con 251 hasta 500 colaboradores y el 17% de empresas cuentan con al menos 501 hasta 1000 colaboradores respectivamente. Llegando a la conclusión que el 70% de empresas contemplan el trabajo remoto como una nueva forma de trabajo por el bienestar de sus colaboradores, sin embargo esto no significa que se excluirán las oficinas y/o instalaciones empresariales, sino se poseerá una modalidad flexible de trabajo, es decir ciertos días se realizarán trabajos remotos y los días restantes se trabajará desde las oficinas de las empresas. Solo el 65% de empresas han implementado herramientas tecnológicas, accesibles para el cumplimiento de sus labores, sobre todo para facilitar la coordinación de las labores remotas, no obstante, el grado de trascendencia que asume la ergonomía en el trabajo remoto, menos de la mitad de las empresas han ofreciendo ayuda a los trabajadores para contar con una silla apropiada. En cuanto al cuidado de los colaboradores; el 70% de empresas han realizado charlas virtuales brindando recomendaciones sobre el cuidado de la salud mental y física en tiempos de pandemia, así mismo esto evidencia la voluntad de compañerismo que poseen las empresas, al estar pendiente de la salud de su personal que fueron diagnosticados con este virus. Por último, ciertas empresas que continúan con la modalidad de trabajo presencial tuvieron que alinearse a las medidas de distanciamiento social dentro de las empresas, ampliando espacios, cesando los contratos de ciertos trabajadores, modificando horarios de trabajo. Etc.

Para Gestión (2020) en su artículo titulado *¿Cómo será las oficinas posCOVID-19?* sustenta que: “las oficinas serán tipo panal de abejas, en la cual cada colaborador quedará aislado de sus compañeros de labores”, según sostuvo Miguel Arenas (*profesor*

colaborador de los estudios de economía y empresa de la Universidad Abierta de Cataluña, Barcelona – España); muy desigual a las oficinas que solían ser, pues en donde había facilidad de crear contactos, había facilidad de trabajo en equipo entre los trabajadores, existía una mejor comunicación entre los trabajadores y supervisores. Ante esta crisis sanitaria muchas empresas se verán obligadas a implantar paneles, separadores y barreras en las oficinas para cumplir con los protocolos. De igual manera es valioso que las organizaciones instituyan métodos de seguridad que avalen un regreso protegido hacia el centro de trabajo a los colaboradores, como contar con espacios seguros, teniendo en cuenta los planes de contingencia y continuidad del negocio.

En el informe realizado por Bambarén (2020) para el diario Gestión Titulado: *¿Por qué las personas sienten que trabajan más con el home office?* Donde concluye que evidentemente el trabajo remoto se impuso por necesidad, a un inicio se asumía que esta modalidad solo iba a durar unas semanas, no obstante la emergencia sanitaria hizo que se adopte esta modalidad de trabajo de un modo fijo, a pesar de que muchos autores mencionan que el sistema de teletrabajo mejora las condiciones de vida para el trabajador estableciendo una relación equitativa entre la vida personal y profesional, esto no sucede en el Perú, pues con este modelo de trabajo remoto los colaboradores sienten que trabajan más, no existe esas 8 horas de trabajo y tampoco existe un sábado o un domingo “tranquilo” donde el trabajador pueda descansar, no existe una desconexión digital, por lo general el trabajador tiene que estar predispuesto las 24 horas por 7 días de la semana.

Para la Agencia Bloomberg (2020) en su informe titulado *“Padres en teletrabajo enfrentan doble carga durante la cuarentena”* indican que indudablemente este sistema de Trabajo Remoto resulta irritante para los padres de familia y sobre todo si están al cuidado infantil, esto hace que los padres de familia se vean desafiados y estresados por realizar doble trabajo (labores domésticas y labores empresariales), pues esto hace que se

pierda la productividad laboral. En estos tiempos de pandemia el temor no solo radica en quedarse sin empleo, si no a infectarse de este virus, a perder la confianza de los supervisores por esta forma de trabajo, a no saber cómo sobrellevar las relaciones familiares, pues los trabajadores que son padres, físicamente están, pero ausentes

Para Pajuelo (2020) en su informe titulado “*El Trabajo Remoto llegó para quedarse*” donde concluye que esta nueva normativa de trabajo resulta positivo, siempre y cuando no se desnaturalice los componentes de la flexibilidad, se respete los horarios de trabajo y no se pierda la confianza a los colaboradores, ahora las faltas de tecnologías de la información y comunicación no es la única barrera la cual enfrentar, es importante trabajar la salud mental de los trabajadores.

Sin embargo, a través de Noticias ONU (2020) en su investigación titulada: *El teletrabajo no es una opción para los pobres, los jóvenes y las mujeres*; en donde el Perú se encuentre entre los países con menor posibilidad de integrar el teletrabajo como modalidad laboral ante las desventajas de ser un país emergente. Este estudio revela que en Noruega y Singapur el trabajo remoto es más viable, a comparación de Mexico, Chile, Ecuador, Turquía y Perú, esto se debe a que no están en la viabilidad de ser considerados como países desarrollados, ya que más de la mitad de la población no cuenta con herramientas tecnológicas en sus hogares. La población más vulnerable ante esta forma de trabajo son los jóvenes, pues en su gran mayoría no cuentan con una educación universitaria y tampoco poseen experiencia laboral debido a la corta edad, así mismo el género femenino podría verse afectada ante esta forma de trabajar, pues en su gran mayoría son ellas quienes realizan más trabajos, pues están al cuidado de los hijos y para variar son ellas las que realizan las labores domésticas. Los trabajadores part time están enfrentados a un riesgo mucho mayor de pérdidas de sus trabajos, y aun si cuando parece mejorar la situación son los últimos en encontrar un trabajo, son ellos también los que poseen menos

acceso a sistemas de salud. Sin duda la crisis que nos ha dejado la Covid-19 es el incremento de las desigualdades de ingreso.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 El Trabajo Remoto a través del tiempo

Por los años 90' cuando se estableció legalmente el teletrabajo la OIT ha ido hallando limitaciones para encontrar una enunciación clara y preciso para esta modalidad de trabajo, en cierta medida solo se señalaba como: “modelo de trabajo en domicilio; haciendo uso de medios electrónicos”; desempeñando ciertas cualidades: “i) El trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas y ii) Las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación” (Organización Internacional del Trabajo, 2016, pág. 3), lo cual comprende que el teletrabajo es una manera de cumplir con las actividades laborales sin la necesidad de la presencia física del colaborador en la organización; haciendo uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC). No obstante, en el año 2002 nació una nueva definición a través del acuerdo del marco europeo, donde el teletrabajo se define como:

“Forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales.” (Organización Internacional del Trabajo, 2016, pág. 4)

El año 2019 la OIT y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, definen el teletrabajo como “uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tablets, laptops y ordenadores de

sobremesa– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (Eurofound y OIT, 2019, pág. 3)

Universalmente existen diversas maneras de precisar el trabajo a distancia, sin embargo siempre se llegará a una misma conclusión, es decir, que en aspectos generales el trabajo a distancia es una manera de prestar servicios profesionales sin la necesidad de que el empleado tenga que movilizarse hacia las instalaciones de la empresa, para desempeñar sus funciones dentro de las oficinas, pues con esta forma de trabajo permite al trabajador tener una oficina en casa cumpliendo con sus tareas a través de medios de comunicación, información y herramientas tecnológicas.

A. Definición

Barbosa (2013) Afirma que: “El teletrabajo es una manera flexible de formación de trabajo, que radica en el desempeño de labores profesionales sin la presencia física del colaborador. Este trabajo a distancia debe emplearse efectuando una buena práctica de seguridad en el trabajo”. (Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a Distancia, 2013, pág. 15)

Habitualmente las personas que operen bajo esta modalidad de trabajo tienen la libertad de establecer como un espacio de trabajo cualquier lugar fuera de la organización, deben de ir acompañadas de buenas herramientas de tecnologías de información que les permita realizar las actividades de una manera más óptima, no se debe dejar atrás el cuidado de los trabajadores ya que por realizar las labores fuera de la oficina son más propensos a sufrir accidentes ocupacionales. Las regulaciones que deben de existir para esta modalidad son:

- *Contrato De Trabajo*: Que incluya la aprobación de ambas partes el tipo de modalidad de trabajo, funciones específicas, datos del empleador y del empleado, fecha de inicio

y fecha de cese, monto de remuneración, etc. (recordemos que en Perú los derechos de un teletrabajador y un trabajador común son los mismo, solo varia el lugar de trabajo).

- *TIC*: El trabajador bajo esta modalidad debe de contar con herramientas tecnológicas y análogas que les permita desarrollar un óptimo trabajo. Si bien es cierto que las empresas deben de proveer estas herramientas a los trabajadores, estos (empleador y empleado) pueden llegar a un acuerdo sobre la prestación de las herramientas.

(Ferro Delgado, 2020) En su libro publicado “*Derecho Individual del trabajo en el Perú. Volumen 41 de Colección Lo Esencial del Derecho*” define al teletrabajo como: “Manera de prestar servicio profesional por medio del uso de las TICs.” manifiesta que los trabajadores que estén dentro de la modalidad del Teletrabajo tienen la misma paridad de obligaciones y derechos que los trabajadores que se desenvuelven trabajando de manera presencial, tales como horario de trabajo, días de descansos, contar con un horario de almuerzo, tener seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Como un último mecanismo el Teletrabajador podrá cuestionar la modalidad del teletrabajo formulando una denuncia ante la SUNAFIL.

Naturalmente existe discrepancia entre el Teletrabajo y Trabajo Remoto frente al compromiso legal por las políticas de seguridad. Si bien es cierto el Trabajo Remoto se estableció a partir del Estado de Emergencia para la no propagación del Covid-19 en el Perú esto no implica que el empleador deba tener la misma responsabilidad con el empleado, para (Jiménez, 2020) las empresas que emplearon el Trabajo Remoto por la coyuntura no han tenido la oportunidad de evaluar las zonas de trabajo, observar las inspecciones eléctricas, fijar equipos informáticos, etc. Por consiguiente, si el trabajador sufre algún tipo de accidente laboral la empresa no se haría responsable legalmente.

Landa (2020) En su teoría el autor indica que el “*Trabajo Remoto surge a partir del deber especial de protección del trabajo (debido a la pandemia),*” en los cuales se realiza una reflexión acerca del rol del Estado Constitucional bajo el estado de emergencia (Constitución y Emergencia Sanitaria, 2020). Para empezar, las limitaciones que tiene el Teletrabajo en el Perú es que: los empleadores deben de proveer equipos tecnológicos, internet, otros. En caso de que el teletrabajador utiliza sus propios equipos la empresa debería de compensarlo (Ley N° 30036 , 2013, art 3) sin embargo las empresas no cumplen dicha norma.

B. Diferencia entre Trabajo Remoto y Teletrabajo

En plena pandemia hubo la necesidad de seguir trabajando pero esta vez no de forma presencial, para efectuar esta nueva normalidad de trabajo en el contexto del Covid-19 se estableció el “Trabajo Remoto” (regulado por D.U 026-2020 publicado el 15 de marzo del 2020) a continuación se muestra las principales características del teletrabajo y trabajo remoto.

Tabla 1:
Diferencia entre Teletrabajo y Trabajo Remoto

Nociones	Teletrabajo	Trabajo Remoto
<i>Base legal</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Ley N° 30036 - Ley que regula el teletrabajo – Decreto Supremo N° 017-2015-TR, 2015. Decreto que aprueba el reglamento de la Ley del teletrabajo 	<ul style="list-style-type: none"> – Decreto de Urgencia 026-2020, 2020 Decreto que establece medidas para prevenir la propagación de covid-19. – Decreto Supremo. N° 010-2020-TR, 2020. Decreto que desarrolla la disposición del trabajo remoto – Resolución Ministerial 072-2020-TR ,2020. Guía para la aplicación del trabajo remoto – Decreto de Urgencia 127-2020,. Decreto que establece el derecho a la desconexión digital

<i>Definición</i>	<ul style="list-style-type: none"> - “El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos” 	<ul style="list-style-type: none"> - Es la prestación de servicios profesionales con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento haciendo uso de mecanismos informáticos de telecomunicaciones u análogos
<i>formalidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> - El teletrabajo se da por acuerdo entre ambas partes. - En el contrato debe estipular la modalidad de trabajo. - El colaborador puede modificar el lugar de prestación de servicio (casa u oficina) 	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajo remoto se da de forma unilateral. - El trabajador no puede modificar su lugar de trabajo, pues solo puede realizar sus actividades en el sitio donde efectúe el alistamiento social para la no propagación del virus.
<i>Duración</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Según estipule el tiempo de contrato 	<ul style="list-style-type: none"> - Si continúa los altos índices de contagio por Covid-19 el poder ejecutivo está en la facultad de ampliar esta modalidad de trabajo
<i>aplicación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Competente a los trabajadores del sector privado y público - La empresa está en la obligación de facilitar equipos tecnológicos (Art. 3) 	<ul style="list-style-type: none"> - Competente a los trabajadores del sector privado y público
<i>Indemnizaciones</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Si el trabajador hace uso de sus propios equipos tecnológicos, la empresa tiene la obligación de compensar los gastos ocasionados (Art. 3) - Si el trabajador realiza sus actividades en un internet, la empresa está en la obligación de cubrir los gastos (Art. 3) 	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajador que este sujeto a esta nueva normalidad de trabajo no recibirá ningún tipo de compensación por el uso de sus propios equipos tecnológicos, así mismo la empresa no está en la obligación de cubrir alguna indemnización que origine esta modalidad de trabajo

<i>capacitaciones</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Antes de iniciar el contrato de trabajo, la empresa tiene la obligación de realizar capacitaciones referentes a las TICs que empleara el trabajador para su desempeño. (Art. 3) 	<ul style="list-style-type: none"> – El trabajo remoto al nacer como medida de propagación del virus, el empleador no tiene la obligación de realizar capacitaciones. – El propio trabajador está en la facultad de autocapitarse para el buen desempeño.
<i>Deberes del Empleador</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Asegurar los derechos de los colaboradores, relacionados a la seguridad y salud ocupacional en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> – Comunicar e informar a los colaboradores sobre las medidas que deben cumplir en relación a la seguridad y salud ocupacional en el trabajo
<i>Deberes del empleado</i>	<ul style="list-style-type: none"> – El teletrabajador debe estar disponible durante las 8 horas de jornada laboral 	<ul style="list-style-type: none"> – Estar disponibles durante los horarios de trabajo
<i>modalidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Mixta: El trabajador puede cumplir sus actividades dentro o fuera de la empresa – Forma completa: el trabajador cumple sus actividades fuera de la empresa, solo acude para entregar informes o reportes 	<ul style="list-style-type: none"> – No aplica

Fuente: (Escobedo, 2020)

C. Gestiones de disciplina laboral en el trabajo remoto

Según indica la Red Latinoamericana de Desarrollo de Competencias y Organizaciones Sostenibles. (2020) menciona que en estos tiempos de pandemia nos encontramos a nuevos cambios de cultura laboral, en donde los colaboradores deben de saber gestionar las disciplinas laborales a través de la autogestión, autodisciplina y autoconfianza, además este modelo de trabajo remoto requiere poner en práctica tres columnas importantes: i) Normativa: el cual permite asegurar y regular los ambientes laborales. ii) Infraestructura tecnológica: se debe de contar con herramientas tecnológica que faciliten el trabajo remoto y iii) Saber gestionar los equipos de trabajadores remotos:

ante esta contingencia se requiere saber contemplar la empatía, las emociones, contar con una comunicación adecuada para mantener el ritmo de la productividad

Según explican Llavina, Xantal; Piqueras, César; Lloret, Pilar; González, Óscar; Álvarez, Marcos; Navarro, Nilton; Raventós, Eva; Rodríguez, Christian; Arranz, Laura; Sánchez, Daniel; Martínez, Pedro y Amat, Oriol; (2020) indican que; “conforme ha ido evolucionando el mundo, el trabajo a distancia ha ido adquiriendo distintos títulos como: trabajo flexible; trabajo remoto; trabajo a distancia; teletrabajo; y, en inglés: home office; telework y Telecommuting”. Pareciera que el término de teletrabajo y trabajo remoto tuvieran el mismo significado, sin embargo, en nuestra realidad peruana el termino trabajo remoto se da como medida principal para la continuidad de las actividades empresariales y laborales así también para recuperar el balance económico perdido a causa la covid-19. Indudablemente son tiempos difíciles, de adaptabilidad, de motivación y mucha enseñanza, en el que resulta ineludible cambiar la cultura laboral, hacia una cultura de trabajo flexible

Para Angulo Guiza, Rivera Zárata, & Rivera Pérez (2020) en tiempos actuales el apogeo del teletrabajo se debió a la pandemia mundial debido al Covid-19 en donde las empresas y trabajadores se vieron afectados, una de las medidas para la no propagación de este virus fue “llevar los trabajos a casa”. Sin embargo, surgen algunos dilemas puesto que con esta modalidad de trabajo el salario, las indemnizaciones, los contratos de trabajo y la seguridad social de los trabajadores quedan en “stand by”. Esta nueva normalidad de trabajo también representa dificultades, pues el aislamiento de los trabajadores no representa un buen desempeño, pues está demostrado que el trabajo en equipo ayuda al fortalecimiento de debilidades en trabajos individuales (Legislación Laboral: Incluye Teletrabajo y medidas laborales frente al COVID19, 2020).

Ante estos dilemas surgen muchas interrogantes, por ejemplo; Si un trabajador contrajo el virus “trabajando” ¿la empresa asumiría la responsabilidad o asumiría parte de los gastos? Esto es muy difícil de determinar, pues las personas frecuentemente recurren a proveedores, bancos, notarias, etc. por motivos laborales y también recurren a supermercados, etc. y no hay una respuesta clara para conocer en qué situación se pudo enfermar.

Para Jiménez (2020) afirma que en caso de tratarse de un accidente grave o de alto riesgo no existe una norma que obligue a la activación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Pero en caso de tratarse de un accidente común podrían atenderse en el ESSALUD o la EPS. Es importante que las empresas capaciten al colaborador en temas de ergonomía relacionadas al uso correcto de los equipos informáticos, usar una iluminación correcta, utilizar un buen asiento que permita una buena postura al momento de trabajar para no tener problemas a largo plazo. (Teletrabajo vs trabajo remoto. ¿Qué asume la empresa si me pasa algo trabajando en casa?, 2020)

D. Derecho a la desconexión digital en tiempos de pandemia

Para Rosenbaum Carli (2019) en su teoría sobre el “*Derecho a la Desconexión Digital*” “precisa que en la era tecnológica y digitalizada en la cual vivimos es preocupante ver a los colaboradores la cantidad tiempo que pasan conectados a una red, es necesario examinar la “desconexión digital” como una nueva condición dentro de los derechos del trabajador, esto está enlazado con el horario de trabajo, tiempo de descanso la salud y seguridad en el trabajo. (El "Derecho" a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo, 2019)

También se menciona que los trabajadores se enfrentan a riesgos psicosociales por el uso inadecuado de las TIC en relación al horario de trabajo perjudicando en la salud laboral. (Serrano Argüeso, 2019)

Ambos autores hacen referencia al derecho a la desconexión digital, si bien es cierto el uso de las TIC aporta productividad y eficiencia sin embargo esto también prolonga la jornada laboral debido a su mal uso, interrumpiendo el horario de descanso u ocio repercutiendo en la conciliación laboral y personal. Es elemental armar conciliaciones corresponsables y realizar negociaciones colectivas entre el empleador y el empleado, la organización debe ser el causante de la ejecución de la desconexión digital brindando alcances de los descansos no interrumpidos hacia el colaborador.

En el Perú el derecho a la desconexión esta normado por el Decreto de Urgencia N.º 127-2020 con el propósito de garantizar el descanso de los colaboradores, pues en tal caso una vez acabada la jornada laboral ya no hay la necesidad de seguir permaneciendo conectados a la red de trabajo; se sabe que el trabajo remoto implica trabajar desde casa, pero esto no significa que el trabajador esté disponible las 24 horas del día y por siete días de la semana.

E. Tipos de teletrabajo pre-Covid-19

Para Astaiza, Barreto, Ortegón, & Montenegro Riveros (2017) en su libro titulado: *“Teletrabajo: Aspectos Sociojurídicos en el Campo Publicitario”* el motivo de esta investigación surge por el suceso mundial de nuevos cambios en la modalidad de trabajo. El Teletrabajo se considera una nueva forma de laborar (fuera de oficinas) en donde se emplea tecnología de la información y comunicación, fundamentalmente este tipo de trabajo busca una mejor calidad de vida para los trabajadores, en donde se enlaza un

equilibrio profesional y personal. Los autores de este libro clasifican el Teletrabajo según tipologías:

- *Según el tipo destinado al Teletrabajo:*
 - *Teletrabajadores Marginales:* Son considerados a los teletrabajadores parcialmente, pues estos no realizan teletrabajo con frecuencia por lo general son trabajadores en donde su trabajo principal son dentro de las oficinas
 - *Teletrabajadores Sustanciales:* Se consideran a trabajadores en donde las oficinas siguen siendo su lugar de trabajo, pero estos trabajadores también se han creado una habito de trabajo en casa, aquí el teletrabajo se realiza de manera frecuente.
- *Según la Naturaleza del Trabajo:* No todo profesional puede laborar bajo esta modalidad, pues no todas las actividades se pueden desarrollar por el teletrabajo.
- *Según la Cantidad de Personas Involucradas:*
 - *El Teletrabajo Individual:* Es el Teletrabajo realizado parcial o enteramente en la vivienda por una solo persona.
 - *El Teletrabajo Colectivo:* Se considera colectivo porque se realiza en cooperación con otras organizaciones a través de una reciprocidad electrónica de datos, todas conectada entre sí mediante un solo tic.
- *Teletrabajo Rotativo:* Se refiere al teletrabajador variable, es decir: Una semana un trabajador puede realizar el trabajo remoto y la siguiente semana otro trabajador puede realizar trabajo remoto
- *Teletrabajo con Equipos Propios:* El teletrabajador hace uso de sus equipos y herramientas tecnológicas (computadora, internet, otros). Y en su gran mayoría los gastos no son reconocidos por las empresas.
- *Teletrabajo Ilegal e Involuntario:* Se refiere a que el trabajador no quiere realizar sus labores en casa, pero tiene que hacerlo para cuidar y batallar su puesto de trabajo o

también porque muchas veces el empleador determina esta modalidad de trabajo a un colaborador con solo palabras en donde hay un contrato de por medio.

F. Teletrabajo y Neorotecnología

Según Llavina , y otros (2020) “el teletrabajo no es el futuro del trabajo, sino el presente” esto se debe a la epidemia originado por la covid-19 que ha transformado la vida de muchas personas adoptando una nueva normalidad de trabajo. La ventaja del trabajo a distancia ante estas eventualidades, es que, en su gran mayoría las personas cuentan con equipos tecnológicos para reanudar sus labores, los autores de este libro (Teletrabajo: Vivir y trabajar mejor, 2020) muestran que existen ciertas características a cerca de esta modalidad de trabajo.

– Características

- Los Teletrabajadores gozan de los mismos derechos y obligaciones que las personas de la modalidad de trabajo presencial. Así mismo el acuerdo para laborar bajo esta modalidad deberá establecerse en un contrato de trabajo.
- Al haber teletrabajo hay descentralización en el lugar de trabajo
- El empleador deberá informar al teletrabajador sobre vacantes de trabajo para la modalidad presencial a favor de que exista un reclutamiento interno, es decir, primero buscar el talento humano dentro de la empresa.
- El teletrabajo es un conciliador entre la vida familiar y laboral
- Más que esfuerzo debe existir resultados; el esfuerzo puede ser enorme pero lo que en realidad de debe de analizar son los resultados, es por esta razón que no solo se debe centrar en la emoción de alianzas y esfuerzos colectivos, sino en los resultados
- Instituir buena comunicación, el propósito no debe ser presionar a los trabajadores para llegar a la meta, sino debe de existir una buena comunicación y relación con

ellos, pues si los colaboradores comparten las mismas aspiraciones esto garantiza una buena productividad.

- Adaptación, cabe resaltar que para todos los colaboradores no les resulta fácil trabajar desde casa y para asumir esta responsabilidad el colaborador debe de poseer habilidad de adaptación al cambio.

Diaz (2018) Nos habla del teletrabajo y su relación con la neuro tecnología menciona tres elementos importantes que resultan efectivos para la productividad; i) trabajo, ii) emoción y iii) cerebro; es importante examinar cómo marcha nuestro cerebro y nuestras emociones al momento de laborar remotamente, ¿Acaso una persona puede estar concentrada de manera activa durante todo el día de la jornada laboral? La concentración parece ser un recurso limitado y en trabajos en donde las actividades estén enfocadas en las tomas de decisiones, en el control y en la dirección, es necesario que el personal se encuentre concentrado y tenga estabilidad emocional para una buena productividad.

Pese a que se mencionó que el teletrabajo mejora la productividad, evita el estrés a los colaboradores y que se encuentra una estabilidad con la vida profesional y personal esto no es totalmente cierto, ya que hay colaboradores que presentan una mayor productividad realizando sus labores en las oficinas de la empresa ya que estos encuentran apoyo en el equipo de trabajo.

Si al hablar de Teletrabajo hablamos de la prestación de servicios profesionales sin la presencia física del teletrabajador en la empresa haciendo uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación; también es importante hablar de NeuroTic, (Diaz, 2018) i)Neuro: Consiste en la preparación del cerebro que básicamente se refiere al manejo de habilidades, en la era tecnología que vivimos es importante dejar de hacer labores manualmente, hoy en día todo está enlazado tecnológicamente. ii) TIC: Es la programación

del cerebro, prácticamente es una estrategia ya que los colaboradores son más optimistas con relación al futuro de la tecnología, contemplan que esto impulsan a la fuerza laboral.

iii) Gestión del cerebro; se refiere hacer uso correcto de las tecnologías de una manera sostenible; la tecnología no es buena ni mala solo debemos de tener un uso adecuado ya que evidentemente ingresaron a nuestras vidas para cambiar nuestra forma de pensar, de actuar, de ser, de organizar y de planificar. (Teletrabajo y Neurotecnología: Una guía imprescindible para gestionar el trabajo, 2018)

En la actualidad los teletrabajadores esperan contar con mejores tecnologías para una buena productividad laboral sin embargo hay quienes piensan que la tecnología que poseen atrasa su productividad e impide su crecimiento profesional ya que las empresas no invierten en nuevas y mejoradas tecnologías y esto es un factor para que los teletrabajadores terminen yéndose de las empresas.

G. Mitos y verdades acerca del teletrabajo

Para Buirá “Hay muchos teletrabajadores a quienes les cuesta enormemente mantener centrado el fiel de la balanza como consecuencia del forcejeo entre la sociedad y autodisciplina”. (El Teletrabajo: Entre Mito y Realidad, 2012)”

Ante esta cita el autor expresa que aún sigue habiendo muchos mitos y realidades a cerca de esta modalidad de trabajo. Según la teoría del autor menciona lo siguiente:

Tabla 2:
Mitos y Verdades acerca del Teletrabajo

Mito	Realidad
– “El Teletrabajo es una Profesión”	– No lo es ya que las labores se realizan fuera de las instalaciones de la empresa, lo cual las TIC facilitan a mejor comunicación para el desarrollo de actividades

-
- “Trabajar Fuera de Casa Disminuye la Productividad”
 - Hablando científicamente, está comprobado que no disminuye la productividad, un estudio realizado por Harvard Business Review publicado en el año 2016 en el portar de Muy Pymes señala que algunas empresas han registrado un incremento de productividad elevando un 13.05% una vez aplicando esta modalidad de trabajo. (MuyPyme, 2016)

 - “El Teletrabajo Aumenta el Costo”
 - Para las empresas la modalidad del teletrabajo representa una reducción de costos fiscos en cuanto a la infraestructura de la empresa, mantenimiento y pagos de servicios básicos, etc. Respectivamente para los colaboradores representa un ahorro de tiempo y dinero en el desplazamiento entre la oficina y su hogar, también se demostró que esta modalidad permite una reconciliación entre la vida laboral y personal.

 - Mito: “El Teletrabajo Promueve la Inclusión Social”
 - Esta modalidad de trabajo brinda más oportunidades para todos, esto permite que las personas que tengan alguna discapacidad muestren sus habilidades sin la necesidad de tener que desplazarse hacia las oficinas
-

Fuente: (Buirra, 2012)

H. Ventajas y desventajas del teletrabajo

Tabla 3:

Ventajas y Desventajas del Teletrabajo

Ventajas	Desventajas
– Al ser una modalidad a distancia hay la posibilidad de contar con mejores profesionales	– No todas las áreas de trabajo pueden optar por realizar teletrabajo
– Esta modalidad genera una reducción de costos	– Falta de interacción entre los colaboradores
– Esta modalidad ofrece colaboradores flexibles	– Los colaboradores son más propensos a caer bajo el sedentarismo

-
- Se trabaja por objetivos
 - Dificultad en seguros, ya que si el teletrabajador sufre un accidente es necesario indagar si el seguro cubre los accidentes de trabajo en casa
 - Existe comunicación constante entre el empleador y empleado
-

Fuente: (Buirá, 2012)

I. La tecnología de información y comunicación como herramienta esencial en tiempos de Covid-19

Para (Torres Llosa V., 2020) en su teoría el autor indica que: “La crisis global debido al Covid-19 hizo que las empresas y negocios se adapten a formaciones estratégicas digitales modificando nuestras formas de filosofar, de laborar y de sobrevivir” La adaptación al mundo tecnológico y/o a la digitalización no sobrelleva a resultados negativos, siempre y cuando se haga uso correcto de estas. El autor hace mención de algunos aspectos que debemos tener en cuenta para llegar a la transformación digital.

- Al pensar en “transformación digital” es ir más allá de los “recursos tecnológicos”, la digitalización es un modo de vida que forma parte de la interacción con distintos clientes
- Es indispensable estar conectado, pues en el mercado competitivo en el que vivimos “hoy se puede estar en la cima y mañana en el olvido” lo cual desconectarse o no estar en constante actualización puede ser perjudicial para la empresa
- Para llegar a una transformación digital es importante que la empresa se alinea a nuevas estrategias organizacionales y nuevas formas de trabajo, en este caso el autor nos menciona algunos ejemplos

- *Planificación por Sprint*: En esta plataforma se planifican las actividades a realizar, en este encuentro participan todos los colaboradores de manera sostenible en donde el supervisor tiene la tarea de guiar al equipo para que pueda cumplir las metas.
- *Trabajo tipo Agile*: Es un conjunto de valores que tiene el propósito de impedir que broten problemas típicos de software para un mejor trabajo.
- *Uso de Plataformas Colaborativas*: Tiene el propósito de conectar trabajos geográficamente esparcidos para lograr ayudar sin problemas las tareas laborales, colaborando unos con otros con ideas o puntos de vista.
- *Visión de Procesos End to End*: Permite que las empresas manejen una visión más completa “del principio y fin de un proceso” permitiendo que sea más fácil su automatización y mejora continua

Respecto a los fundamentos teóricos (Herederó, López Hermoso, Romo Romero, & Medina Salgado, 2019) mencionan que existe diferencia al hablar de Sistema de Información y tecnología de la información y comunicación; el sistema de información se puede definir como “un conjunto de recursos técnicos, humanos y económicos con el fin de satisfacer las necesidades de la información de una empresa para la buena toma de decisión”. Este Sistema de Información están constituidas bajo un elemento fundamental en las organizaciones y conformadas dadas por:

- *La información*: Es un conjunto de datos almacenado o procesado
- *Las personas*: Quienes hacen uso del sistema de información.
- *Los equipos de información e interacción de usuario*: Constituidos por el hardware, software y redes de comunicación.
- *Técnicas o normas de trabajo*: Son técnicas que utilizan las personas para emplear o hacer uso de la tecnología con el fin de desarrollar sus actividades

Sin embargo las Tecnologías de la Información y Comunicación están bajo el apoyo del Sistema de Información y mediante esto se toma una acertada toma de decisión. Para tomar buenas decisiones es necesario conocer: Información sobre los estados del entorno y que riesgos existen sobre sucesos, poseer información sobre posibles consecuencias o alternativas disponibles para solucionar problemas.

El teletrabajo establece una particularidad de trabajo en la que un trabajador despliega parte de sus labores utilizando TIC desde su propia vivienda (Organización y transformación de los sistemas de información en la empresa, 2019). Sin embargo, existen organizaciones en la que realizan un Outsourcing de TIC: Esto consiste en la subcontratación de tecnología de información y comunicación, es decir delegar a un proveedor las gestiones del área de las TICs ya que las empresas necesitan servicios de información de calidad, pero esto presenta algunas desventajas ya que existe una dependencia por el proveedor y en otros casos se puede llegar a perder la información vital para la empresa.

2.2.2 Productividad Laboral

A. Definición

Para Chiavenato (2007) La productividad está relacionada entre los resultados logrados y los recursos adoptados en la producción, que no sólo depende del esfuerzo ejecutado y del método racional, sino, principalmente, de la motivación y del interés de los colaboradores. En muchas ocasiones que menciona que el sueldo de los trabajadores es fuente de productividad, sin embargo, para el autor no es así, pues los sueldos no motivan a los trabajadores a desempeñarse de la mejor manera, particularmente si en las organizaciones los sueldos son semejantes y los desempeños desiguales, sostiene que la

productividad de los trabajadores solo se desarrolla cuando ellos cuentan con el interés y la motivación en producir más.

Para Fernández (2007) la productividad laboral reside en la posibilidad de conocer el rendimiento de los trabajadores, dependiendo de la capacidad y compromiso de ellos frente a la organización, los elementos importantes para alcanzar el desempeño laboral son los escenarios materiales de trabajo (sueldo, horarios de trabajo, ergonomía, etc.)

Para Gan Bustos & Berbel Giménez (2011) el reconocimiento a trabajadores es un instrumento positivo para mejorar el desempeño laboral, la motivación y la satisfacción, lo que a su vez favorece en la productividad laboral, contradictoriamente el deterioro de la motivación, de la satisfacción y de la cultura organizacional puede perjudicar a la empresa, aumentando la rotación del personal, la insatisfacción y el ausentismo laboral

En la teoría de Juez (2020) “la productividad es una medida de actividad, que calcula bienes y servicios que se ha producido por los recursos utilizados”; mientras se haya utilizado menos recursos para la producción de bienes y/o servicio mayor será las ganancias. Al referirnos de la eficiencia y eficacia de los colaboradores existe una gran diferencia, según el autor lo define de la siguiente manera

- *Eficiencia*: Se precisa como la unión entre los recursos empleados en un proyecto los logros obtenidos con el mismo. Esto surge cuando se emplea menos recursos para alcanzar un mismo objetivo o cuando se consiguen más objetivos con menos recursos
- *Eficacia*: Se precisa como el nivel de obtención de objetivos y metas, la eficacia se refiere a la capacidad para alcanzar lo que nos planteamos.

Una persona eficaz alcanza los resultados deseados de manera placentera independientemente de los recursos empleados, en cambio la persona eficiente es aquella que realiza sus labores con la menor cantidad de recurso, por ejemplo, un trabajador eficaz

ejecuta 100 unidades de polos en 7 horas, al contrario, un trabajador eficiente demoraría 5 horas al optimizar sus recursos utilizados. Ambos colaboradores alcanzan sus objetivos, pero un colaborador eficaz podría perfeccionar su desempeño laboral en términos de recursos empleados haciendo que la organización opte por el colaborador más eficiente que el otro al momento de realizar una labor.

Sin embargo, en el contexto actual la OIT (2020) menciona que el paso a laboral en nuestros domicilios o lugares de aislamiento ha sido una necesidad provocada por la pandemia de COVID-19, por lo tanto, la productividad es un factor clave en el desarrollo de las empresas, en donde no solo mantener la productividad es el desafío para los líderes de cualquier empresa contemporánea. En función a este contexto las empresas y los colaboradores deben adaptarse a nuevos desafíos, pues para muchos colaboradores, la introducción a las medidas de confinamiento para descender la curva de contagios ha tenido consecuencias desfavorables, ya que la covid-19 ha provocado un aumento en la carga laboral, así como modificaciones importantes en las condiciones de trabajo. En este contexto actual es necesario respetar una serie de aspecto en el trabajo para garantizar la salud y seguridad a los colaboradores, de acuerdo a la OIT los desafíos claves para sostener la productividad en el contexto actual es: i) La ergonomía, pues trabajar desde el domicilio o lugar de aislamiento es diferente al teletrabajo por las condiciones laborales, la ergonomía en el espacio de confinamiento del colaborador puede no ser óptima lo cual juega en contra de la salud del colaborador. ii) La motivación, la preocupación actual de los directivos es cómo motivar al personal en este contexto donde no se permite las relaciones personales con los trabajadores, en donde anteriormente se luchaba en contra del aislamiento laboral y se promovía el contacto entre empleador y empleado, la OIT cita en un informe realizado por la Administración de Portugal un módulo de capacitaciones basados en la mejora de las aptitudes de los trabajadores en donde menciona que la

sostenibilidad de la motivación de debe redefinir en un modelo de gestión basada en objetivos lo cual ha demostrado una gran ventaja en la evaluación del rendimiento de los trabajadores durante la pandemia. iii) Liderazgo, la resistencia a los cambios de una empresa se basa en sus valores y culturas organizativas, no solo los directivos pueden desarrollar habilidades de liderazgo en los equipos de trabajos remotos, en este contexto se debe priorizar la capacidad de liderazgo, transparencia, empatía, confianza y comunicación en las empresas. iv) La Eficiencia, los colaboradores deben sentirse capacitados para la toma de decisión sin temer a las consecuencias, así mismo necesitan que se les afirme que cometer errores es parte del desarrollo y aprendizaje. Si los colaboradores se sienten confiados, no necesitan incluir a otros compañeros en la toma de decisión, por lo que es eficiente en términos de tiempos para el equipo de trabajo

B. Componentes de productividad

Se ha mostrado muchas teorías relacionadas a la productividad laboral, inclusive existen autores quienes mencionan que para llegar a una productividad laboral deben existir elementos claves que abordar, según la teoría de (Quintanilla Lozano, 2018) existen siete factores claves:

- *Atracción de Talento:* Se refiere a un proceso de tareas que tiene como fin hallar al personal idóneo para cubrir una plaza de trabajo, en otras palabras, hablamos del reclutamiento profesional, estos deben ser aspirantes internos o externos.
- *Inducción a la empresa:* Una vez que se haya encontrado al personal ideal, la empresa se presta a una serie de actividades para colaborar con los nuevos talentos, ayudándolos a constituirse dentro de la empresa para contar con una iniciación productivo.
- *Capacitación para el trabajo:* Para encontrar una buena productividad es necesario que la empresa realice capacitaciones para el nuevo talento se incorpore con facilidad a las

nuevas actividades productivas, no obstante, los colaboradores también deben capacitarse por sus propios medios, llevando cursos o talleres relacionados a sus profesiones o áreas de trabajo.

- *Seguridad y ecología:* La empresa debe brindar a los colaboradores una serie de medidas para reducir los accidentes de trabajo, al ofrecer calidad de trabajo los colaboradores se sentirán más cómodos y por tanto trabajarán más conformes
- *Trato al personal:* Existen empresas en las cuales no se evidencia un buen trato al personal, no solo se refiere a compensarlos con altos salarios, sino es importante hacerlos sentir que nos importa y que realmente se valora el trabajo que realizan, así mismo se debe proveer incentivos y capacitaciones.
- *Compensación:* Usualmente las empresas piensan que al hablar de “compensación” hablamos de incremento de sueldo y por esta razón no compensan a los colaboradores ya que en su mayoría las empresas no estiman en cubrir incrementos salariales, sin embargo, existe diversos tipos de compensación, por ejemplo, se puede dar un día extra de descanso y así motivar al colaborador.
- *Relación con el sindicato:* La relación que debe de existir entre el empleador y el empleado debe ser excelente y de reciprocidad de confianza, debe de existir una comunicación y relación de confianza, pues esto ayuda a la reducción de conflictos. Se debe trabajar en el marketing interno.

C. El proceso administrativo a través de la productividad

Según la teoría de González García (2012) considera el proceso administrativo como etapa de la productividad.

- *Planificación:* Se puede decir que es la fijación de objetivos a lograr en un determinado tiempo o adelantarse a contextos futuros para prever apuros, teniendo en cuenta los análisis de fortaleza, oportunidad, debilidad y amenazas de la empresa
- *Organización:* Se debe disponer de recursos para alcanzar los objetivos, se precisa los sistemas y procedimientos capaces para acceder a una mejor productividad, y esto se logra a través de mejores organizaciones de funciones según el rango de cada colaborador, estar al corriente de las responsabilidades de cada colaborador o áreas y por último definir bien las actividades para que no haya ningún tipo de error.
- *Dirección:* Es el potencial que tiene los líderes para facultar actividades, solucionar dilemas, guiar, motivar a los colaboradores, obtención de resultados favorables y transmitir una buena comunicación. En donde todos los colaboradores se sientan completamente integrados en las estrategias de la organización.
- *Control:* Para llevar a cabo los seguimientos de los objetivos se debe establecer un régimen de control en donde se compruebe los resultados obtenidos, existen resultados intrínsecos y extrínsecos, la primera están en relación con el propio colaborador, es decir: la forma de trabajar del colaborador, la percepción del fracaso, la percepción de la alegría al hacer sus labores, la percepción del logro en cuanto logre el éxito en sus labores. Los resultados extrínsecos son netamente dirigidos por la organización como por ejemplo las remuneraciones, beneficios del colaborador, condiciones de trabajo, etc.

D. Salud y Seguridad en el Trabajo como parte de la Productividad en tiempos de pandemia

Para Uribe Prado (2016) En esta teoría el autor menciona que parte de la productividad y el desempeño laboral está sujeta a brindar salud y seguridad a los trabajadores, precisando tres aspectos importantes que:

- *Vida en el Trabajo:* Está relacionada con el nivel de satisfacción que alcanzan los colaboradores en relación con el ambiente de trabajo, actividades a realizar y el grado de pertenencia, es importante formar colaboradores motivados, comprometidos, entusiastas y contentos. Cabe resaltar que el área de recursos humanos y la gerencia son los responsables de avalar la calidad de vida en el trabajo.
- *Desgaste Ocupacional:* La vida laboral es cada vez más precipitada, el desgaste ocupacional o síndrome del desgaste por el trabajo, se traduce como deterioro mental por parte de los colaboradores lo cual produce estrés y falta de motivación. Las causas principales son los horarios excesivos y los altos grados de exigencia. El hecho de estar muchas horas sentado frente a un ordenador no muestra una convicción de realizar un trabajo correcto, se puede realizar un trabajo correcto en un menor tiempo, esto siendo eficaz y eficiente a la hora de trabajar.
- *Salud y Productividad:* La parte más importante de una empresa es el recurso humano por esta razón la organización debe invertir en el cuidado de los trabajadores a través de la ergonomía laboral, también se debe evitar el estrés laboral, y la ansiedad, la salud y bienestar no solo involucra a la parte física del colaborador sino también a la parte mental. Debe existir una flexibilidad laboral que permita organizar mejor los recursos del tiempo y a su vez esto favorecerá en la conciliación laboral, por lo tanto, repercute significativamente en la calidad de vida del trabajador, optimizando su salud mental, convirtiéndolo en un colaborador feliz y por lo tanto repercutirá significativamente en la productividad de la empresa.

E. La Ergonomía como parte de la motivación laboral en el contexto del Covid-19

La motivación laboral juega un rol importante dentro de la productividad laboral ¿Cómo un colaborador puede ser productivo sin que exista la motivación laboral? Existen muchas definiciones a cerca de la motivación, pero todos ellos conllevan a una sola

conclusión, se trata de la capacidad que tiene una organización para conservar el estímulo de los colaboradores. La buena práctica de la motivación laboral tiene que estar relacionado con buenas condiciones de trabajo, buena comunicación, buenas relaciones entre empleador y empleado, reconocimiento y valoración del trabajo, etc.

Para Osemeke, Ph.D, & Adegboyega (2017) En el artículo titulado: *Critical Review and Comparism between Maslow, Herzberg and McClelland's Theory of Needs* (Revisión crítica y comparaciones entre Maslow, Herzberg y Teoría de las necesidades de McClelland) mencionan que dentro de las teorías de la motivación laboral una de ellas se centra en la “jerarquía de las necesidades” teoría escrita por Maslow, donde menciona lo siguiente:

- *Necesidades Fisiológicas*: Son las más importantes que tiene las personas, por ejemplo: necesidad de alimentarse, de respirar, al descanso físico y mental.
- *Necesidades de Seguridad*: Aquí la persona no se integra a la satisfacción de forma inmediata, sino más adelante, se refiere a la exigencia de amparo que quiere la persona. En cuanto más seguro sea el ambiente de trabajo, estará más motivado.
- *Necesidades Sociales*: Está relacionada a la persona interactúa con otros para hallar afecto pertenecer a un equipo.
- *Necesidades de Consideración y Estima*: Toda persona requiere sentirse útil y necesario, no solo con ellos mismos sino también con otros.
- *Necesidades de Autodesarrollo*: Llamado también autorrealización, está basada en la superación personal, es lo que necesitan las personas para desplegar su potencial.

Como conclusión de esta teoría, al inicio los colaboradores pueden estar contentos con las dos primeras necesidades, el colaborador puede sentirse contento con su remuneración y a su vez sentirse satisfecho con sus condiciones de trabajo, después de eso

tratará de cubrir el tercer nivel (necesidades sociales), en donde el colaborador pasará a formar parte de una organización, en donde dentro de la empresa buscare buenas relaciones con los demás colaboradores de la organización, así pasara a cubrir el cuarto nivel, por último el colaborador pasara al nivel de auto realización, es decir, logrará éxito en su trabajo mediante reconocimientos por otros, por su buen desenvolvimiento laboral

Tambien los autores mencionan que, para Herzberg lo que desmotiva a los colaboradores son las condiciones en las cuales realizan sus actividades, por lo cual propone la “teoría de la motivación e higiene”, por lo mismo que en esta investigación lo llamaremos ergonomía, para estos autores en donde citan a Herzberg sustentan que los factores de higiene se relaciona con la motivación por lo cual el colaborador debe contar con mejores condiciones laborales, es decir; con buena temperatura e iluminación adecuada, tambien debe contar con un entorno físico seguro para el buen desempeño de sus funciones.

Para la Sociedad Peruana de Ergonomía (2020) en su informe titulado: *Guía de Ergonomía para el Trabajo Remoto*; menciona que el empleador debe informar mediante charlas, reuniones, informes u otroa a trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto cumplir con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo por el bienestar de ellos mismos. Como en cualquier otra modalidad de trabajo, el entorno psicológico, el nivel de estrés son perjudiciales para el bienestar del colaborador y esto esta relacionado con las funciones que realizan, es importante trabajar en la autonomía y saber controlar los ritmos de trabajo , puesto que el estrés laboral se relaciona con el tipo de trabajo y el espacio físico.

Ante lo expuesto por estas tres investigaciones se concluye que retrocediendo el tiempo al hablar de motivación hacia el personal era sinónimo de compensación

económica, favorecer al trabajador con días libres, compensarlos con vales, etc. Sin embargo, la pandemia hizo que la ergonomía en el trabajo se introduzca como factor clave en la motivación del personal. Como conclusión en el contexto actual debido a la pandemia es necesario que empresas se reinventen optando nuevas estrategias de motivación hacia los colaboradores en tiempos de covid-19; por ejemplo, brindando charlas virtuales en temas relacionados a la ergonomía para el bien de los trabajadores para así poder incrementar o en peor de los casos mantener la productividad laboral en tiempos de pandemia.

F. El rol de los líderes en tiempos de Covid-19

En la teoría realizada por la consultora internacional (Las 4 Miradas de la Gestión Empresarial, 2020) indica: *“Para cumplir con las obligaciones laborales en tiempos de COVID-19 es preciso analizar el rol que cumplen los líderes para restar los efectos negativos del Teletrabajo”*

Es muy importante que los líderes sepan utilizar recursos para conservar la productividad, el compromiso y la lealtad de los colaboradores, pero ¿El profesional está preparado para cultivar el liderazgo que demandan los equipos de trabajo sabiendo que estos se encuentran en lugares dispersos? Es importante seguir ciertas pautas para cultivar el liderazgo en tiempos de pandemia.

– *Positividad Destox:* Es cierto que el virus ha generado ansiedad y pánico en las personas, esto resulta que el colaborador a pesar de que este en su casa por la cuarentena este también desanimado de forma psicológica perjudicando su productividad. Estudios en relación de mecanismos neurobiólogos del cerebro muestran que “el pensamiento negativo es el pensamiento dominador” en otras palabras las ideas negativas se apoderan fácilmente de las personas. Es de vital importancia que el líder efectivo se

caracterice por pensar en los colaboradores, “no es tanto por lo que el líder pueda sentir, sino por lo que sus colaboradores necesitan sentir”

- *Tempestad y Calma*: “El rol como líder se debe basar en la muestra de calma razonable” de nada sirve que el líder muestre serenidad cuando en la situación este no pueda transmitirlo, ante todo el líder debe de mostrar empatía, comprensión y ser cooperativo.
- *Comunicación Equilibrada y Actuación Reforzara*: Los líderes s deben de contar con pensamientos disruptivos, ser ágiles y transparentes en las decisiones que se tomen, deben de conservar la motivación en los colaboradores mediante el teletrabajo
- *La Falta de Respuesta o si es Inadecuado*: Es indudable que la actividad acompañada de una buena responsabilidad conlleva a mejores resultados y la autoconfianza realza de capacidad de autonomía de los colaboradores para la solución de problemas.
- *Es importante que el líder sepa evitar la parálisis de la incertidumbre y la falta de motivación*, es importante direccionar los pensamientos negativos hacia los pensamientos positivos, se debe crear sentimientos de autosuficiencia en donde todo sea posible, en el que los colaboradores se mentalicen a lograr superar los obstáculos para alcanzar los objetivos.
- *La Visión*: Es necesario que existan reuniones telemáticas con los colaboradores de preferencia uno a uno, por lo habitual se deben de tratar puntos de vista, opiniones, prioridades en las actividades y responsabilidades en las que se están desarrollando. Es importante que la comunicación fluya como si se tratase de una reunión física en las oficinas de trabajo.

Para la Red Latinoamericana de Desarrollo de Competencias y Organizaciones Sostenibles (2020) la clave del liderazgo en los trabajadores pos pandemia estará reflejado en las nuevas capacidades de adaptabilidad a cualquier contexto laboral, conjuntamente estos tipos de líderes se caracterizarán por ser más organizados y autónomos. En este

ambiente el líder debe saber escuchar, tener empatía, forjar confianza, debe de poseer la capacidad para identificar el tipo de trabajador que cuenta la empresa para llevarlos hacia el éxito. La pandemia originada por la covid-19 ha transformado la cultura de trabajo, colectivamente el área de recursos humanos juega un rol sustancial, pues son ellos quienes brindan soporte al personal, también es necesario contar protocolos de trabajo para una buena gestión de seguridad y salud en el trabajo.

G. Nueva Cultura Organizacional en tiempos de Covid-19

Incrementar o mantener la productividad laboral en una organización en tiempos de pandemia es la preocupación primordial de toda empresa. Según (Pérez, 2020) en su teoría de la productividad menciona que para nadie es un misterio que la cultura organizacional se relaciona significativamente en la productividad laboral.

- *Cultura Organizacional*: Es un conjunto de creencias, valores y tradiciones que comparten los miembros de una organización, en este caso el clima organizacional desempeña un predominio directo, pues las perspectivas de los colaboradores reflejan esencialmente sus creencias, conductas y valores que conlleva a una cultura organizacional. Se ha encontrado distintos mecanismos respecto a la cultura organizacional.
 - *Identidad de los Miembros*: Se determina si los colaboradores llegan a identificarse con la empresa, si se ha creado una relación de lealtad entre empleador y empleado.
 - *Perfil de la Decisión*: Es decir, si una acertada elección de decisión se prevalece en las labores o en el RR.HH.
 - *Integración*: Es decir, si los individuos se desenvuelven mejor de una manera coordinada o de una manera autónoma.
 - *Control*: Debe prevalecer el autocontrol.

- *Tolerancia:* Implica al respeto y al llegar a un acuerdo siendo objetivos, es necesario promover la creatividad, la iniciativa y la innovación en el trabajo para no contar con inconvenientes laborales.
- *Enfoque a la organización:* Es decir, si el alto mando se dirige hacia lo interior o exterior de la empresa.

La cultura organización logra solucionar los conflictos empresariales relacionados a la integración interna y externa

- *Integración Interna:* Abarca elementos tales como: la planificación estratégica, objetivos, misión, visión, etc. Todos estos elementos deben ser distribuidos entre todos los colaboradores de la empresa, pues esto es importante para enfrentar los problemas con éxito en el ambiente laboral
- *Integración Externa:* Abarca elementos relacionados con la interacción de los colaboradores de la empresa tales como: lenguaje, comportamiento, actitud, etc.

Todas estas características determinan la manera en la que marcha una organización a través de sus estrategias, estructuras y sistemas. Estas a su vez deben ser transferidas a cada miembro de la organización, existen organizaciones las cuales comparten sus experiencias, sus logros, sus anhelos y sus fracasos, al hacer eso se crea una cultura organizacional en la que las ganas de salir adelante y no dejarse vencer por los obstáculos es la primordial idea que se fomenta en los colaboradores a demás forma un sentido de orgullo, pertenecía y lealtad en la organización.

Es importante desarrollar una cultura organizacional porque se logra aprovechar al máximo el recurso humano con el cual se está trabajando, pues el grado de influencia que se genera en ellos posee un impacto positivo en los resultados de la empresa. Es cierto que

no existe una pócima para el incremento de la productividad, pero un clima positivo ayuda al colaborador a un buen desempeño, disminuyendo las actitudes negativas.

H. Retroalimentación como parte de la Productividad Laboral en tiempos de Covid-19

Según los autores Fernández Ferreras & Moreno Romero (2018) la gran mayoría de los colaboradores no mantienen una comunicación directa con sus supervisores o jefes de proyecto, la realidad es que esto se debe de cambiar, pues ahora los jefes deben pasar a ser líderes para realizar buenas gestiones con los colaboradores prevaleciendo la comunicación y la retroalimentación (feedback)

– *Retroalimentación*: Conocido también como feedback es el proceso de gestión de personas, radica en un cambio de información entre supervisores y colaboradores, esta práctica auxilia a las organizaciones a conservar sus colaboradores, fundamentalmente ofrece progreso e inclusión de los colaboradores en la empresa. Por ejemplo, una empresa que contrata a un colaborador es importante que los primeros días reciba orientación o capacitación de un personal con experiencia en el área, con el propósito de desenvolver sus cualificaciones específicas.

Para realizar una retroalimentación es preciso que los objetivos de la organización estén definidos y comprendidos por los colaboradores. Es recomendable llevar un control que acceda a evaluar si los colaboradores cumplen con los objetivos diseñados para cada uno de ellos, por otro lado, es importante crear un ambiente de confianza para que exista una buena retroalimentación entre empleador y empleado. ¿Se puede realizar una retroalimentación a través de herramientas tecnológicas? Según precisa el autor lo ideal es hacerlo cara a cara, pues si se hace de una manera online nunca se va a llegar que la retroalimentación sea más profunda y pueda ser comprendida con total claridad.

Una de las maneras más ventajosas para realizar una retroalimentación es el “entrenamiento de los colaboradores” pues es importante prestar atención los primeros días de trabajo para observar su desenvolvimiento e interés. Es importante “dar valor” a los trabajadores reconociendo sus labores y habilidades, pues cuando un colaborador se siente más comprometido por sus resultados en sus labores, acoge un reconocimiento por sus actividades y por esta razón se esfuerza más. A continuación, se mencionan algunas ventajas que trae la retroalimentación:

- *Sentimiento de Pertenencia:* Se refiere a la integración y participación de los colaboradores para formar un clima de compromiso.
- *Mejora el Rendimiento:* Cuando un colaborador se siente valorado y reconocido aumenta su responsabilidad y por ende su productividad.
- *Potenciación de puntos fuertes:* Se refiere a llevar a cabo sus labores de la mejor manera.
- *Optimización de vínculo con directivos:* La relación entre los directivos y colaboradores ayudara a generar valor uno del otro para que haya una relación más estrecha.
- *Mejora la toma de decisión:* Cuando existe una retroalimentación entre los directivos y colaboradores se tiene una visión más amplia y varios puntos de vista lo cual ayuda a una buena toma de decisión.

Para llevar a cabo una retroalimentación lo principal es identificar el problema, luego se informará con datos objetivos nivelando las piezas positivas y negativas, brindando una enfoque de confianza para un futuro cambio, se debe estudiar las causas por la cual surgió el problema en el desempeño, se consignará al colaborador a ser su propio autoevaluado y hallar soluciones viables, se solicitará autorización al colaborador para proponer soluciones, luego se formará objetivos y un plan de acción para finalmente realizar una

seguimiento del plan. La retroalimentación siempre va poseer secuelas positivas tanto para quien emite como para quien lo recibe.

2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)

- **Absentismo Laboral:** Es la desaparición o abandono laboral de aquellos colaboradores que no se hallan en los puestos u horas de trabajo quebrantando sus funciones.
- **Autocontrol:** Es la habilidad de mantener el control sobre los deseos y emociones, particularmente como se enuncia ante una dificultad. Está relacionada con la confianza, fuerza de voluntad, balance emocional, con la calma y la determinación.
- **Autodisciplina:** Es la capacidad para intervenir en los pensamientos, principalmente cuando se afrontan al estímulo de hacer lo reverso. Los individuos autodisciplinados no operan en todo lo que no creen que les beneficiarán o aproximarlos en la obtención de sus objetivos.
- **Bienestar laboral:** Está relacionada con la optimización del clima laboral en las organizaciones y con la conservación de la energía en los colaboradores. Asimismo, accede a proveer diversidad a la rutina y la cotidianidad, originando la unificación entre los colaboradores.
- **Calidad de vida:** Está definida como un vínculo de situaciones que favorecen al bienestar de los colaboradores conllevando a una conciliación entre la vida personal y laboral. Entre las características intangibles se halla la perspicacia de cada persona en su bienestar a nivel físico, psicológico y social.
- **Clima laboral:** Es el medio ambiente en el que se desenvuelve el trabajo diario. La eficacia de este clima interviene visiblemente en el bienestar de los colaboradores y por lo tanto en la productividad.

- **Competitividad:** Es la capacidad para obtener y mantener una alta productividad mediante la eficiencia y eficacia, ante sus mejores competidores.
- **Coronavirus:** También conocido como CoV es una extensa cepa de virus que logran causar muchas afecciones, a partir de resfriados comunes hasta infecciones respiratorias peligrosas.
- **Covid-19:** Es una afección contagiosa producida por el coronavirus que se ha expuesto más reciente. Este ajeno virus como la enfermedad que incita era ignorado previamente de que detonara el brote en Wuhan (China) en diciembre del 2019. En la actualidad el Covid-19 es una enfermedad que aflige a cuantiosos países en todo el mundo
- **Desempeño Laboral:** Es un examen que establece si un colaborador ejecuta bien sus labores y/o funciones, un buen desempeño laboral es la fortificación más apreciable que posee una empresa.
- **Mecanismos de contingencia:** Está definida como la probabilidad de que un hecho ocurra o no ocurra, algo contingente o fortuito. El enfoque de contingencia alega que no coexiste una sola manera de organizar y administrar que sea adaptable a todas las organizaciones, sino que todo obedece al objetivo de la empresa.
- **Modalidad de trabajo:** Es el modo de ser o de expresarse, esta expresión proviene de “modo” que es el aspecto perceptible, es una manera o una forma de trabajar. Aquello que se desenvuelve bajo una explícita particularidad respetando ciertas pautas o normas.
- **Neorotecnología:** Es un acopio de instrumentos que vale para estudiar e intervenir sobre el sistema nervioso de las personas, principalmente sobre el cerebro. Tiene la capacidad para modificar pensamientos.
- **Pandemia:** Se denomina pandemia a la expansión mundial de una nueva enfermedad.

- **Retroalimentación:** Está relacionado con brindar y/o recibir consejos sobre cómo pueden optimizar su trabajo, vale decir, la habilidad para reemplazar información entre ellos, es la labor de brindar datos a los colaboradores sobre resultados
- **Salud y seguridad en el trabajo:** Es un derecho importante que poseen los colaboradores, que tiene la facultad de prevenir las lesiones y enfermedades producidas por las situaciones de trabajo. En el Perú está regulada por la Ley N° 29783, (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), aprobado por el D.S. N° 005-2012-TR.
- **Satisfacción laboral:** Es el valor de aprobación del colaborador en relación a su ambiente y medios de trabajo, esto depende de mecanismos de estímulos, cooperación y situaciones propicias de trabajo.
- **Teletrabajo:** Se determina por el servicio subordinado de labores sin la figura física del colaborador, nombrado “teletrabajador” en la empresa u organización con la que conserva relación laboral mediante medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercita a su vez el control y la supervisión de las labores.
- **Teletrabajador:** Empleador que presta servicios bajo la modalidad de teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo remoto.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

El trabajo remoto se relaciona directamente con la productividad laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021.

3.2. Hipótesis Específicas

- 1) Existe una relación directa entre el trabajo remoto y la eficiencia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo-2021
- 2) Existe una relación directa entre el trabajo remoto y la eficacia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo-2021
- 3) Existe una relación directa entre el trabajo remoto y la ergonomía en el trabajo en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo-2021
- 4) Existe una relación directa entre el trabajo remoto y la motivación de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo-2021

3.3. Variables (definición conceptual y operacional)

3.3.1 Definición conceptual V1

– **Variable 1 trabajo remoto**

- Es la prestación de servicio subordinada que realiza el empleador que se encuentra físicamente en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, haciendo uso de elementos informáticos de telecomunicaciones u análogos. (Escobedo, 2020)

Esta modalidad de trabajo no aplica a empleados quienes hayan dado positivo ante la prueba de COVID-19, en estos casos vale otorgar descanso médico, una vez que ya haya cumplido puede realizar trabajo remoto.

– **Dimensiones:**

- D1 Gestiones de disciplina laboral: Es el conjunto de acciones tendientes a lograr el acatamiento de las políticas, normas y reglamentos de la empresa, por parte de todos sus integrantes.
- D2 Elementos informáticos de Telecomunicación: Elementos de gestión empresarial, clave para que las labores sean más productivas, acelerando las comunicaciones, sosteniendo el trabajo en equipo, estudiando los estados financieros de la organización y promocionando los productos en el mercado
- D3 Desconexión digital: Es el derecho que tiene el trabajador a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.

3.3.2 Definición conceptual V2

– **Variable 2 Productividad Laboral**

- La productividad es un factor clave en el sostenimiento de las empresas, que no aluden a las condiciones internas y externas. En función a este contexto las

empresas deben adaptarse a los nuevos retos para respaldar la productividad en tiempos de pandemia (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

– **Dimensiones:**

El paso a una fuerza laboral totalmente flexible ha sido una necesidad provocada por la pandemia de COVID-19, por lo tanto, la productividad es un factor clave en el desarrollo de las empresas, en donde no solo mantener la productividad es el desafío para los líderes de cualquier empresa contemporánea. En función a este contexto las empresas y los colaboradores deben adaptarse a nuevos desafíos

- D1 Eficiencia: Surge cuando se maneja menos recursos para obtener un mismo objetivo o cuando se obtiene más objetivos con mínimos recursos, es decir, es alcanzar el mayor logro de las metas con una mínima inversión. Ser eficientes involucra alcanzar la eficacia, pero la eficacia no siempre involucra llegar a la eficiencia. Para alcanzar la eficiencia en una empresa se logra a través de recursos tangibles e intangibles, como también tener un recurso humano competente.
- D2 Eficacia: Es la capacidad o destreza de alcanzar un logro anhelado en una situación fija, que se cumplen con los objetivos predichos ajustándose al entorno, es decir, “es hacer lo necesario para adquirir los objetivos ansiados”
- D3 Ergonomía: Es el estudio de las relaciones entre el trabajador y su lugar de trabajo, puede contribuir al incremento de la productividad mediante las mejoras en las capacidades físicas del trabajador y de las condiciones de trabajo mejorando a su productividad
- D4 Motivación: Es la capacidad que posee una organización para conservar la estimulación efectiva de sus colaboradores en concordancia con todas las labores que efectúan para llevar a cabo los objetos organizacionales.

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

4.1.1 Método general

El método general utilizado en esta investigación fue el método científico, para (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) en el que citó a Kerlinger, indica que el método científico, se caracteriza por ser dinámica, cambiante y evolutiva; forja una colección de métodos sistematizados y empíricos que se emplea al estudio de un fenómeno.

4.1.2 Método específico

El método específico utilizado en esta investigación fue el método deductivo para (Bernal, 2016) “Radica en partir de conclusiones generales para alcanzar explicaciones particulares. Es decir, se inicia con el análisis de teorías, leyes, principios, etc. De aplicación universal y de compraba da validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares”

4.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada pues se realizan con el propósito de aportar nuevos conocimientos, así mismo tiene como finalidad la resolución de problemas prácticos inmediatos en orden de transformar los contextos. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

4.3. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es correlacional, para (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) “El nivel correlacional radica en la asociación de las que las

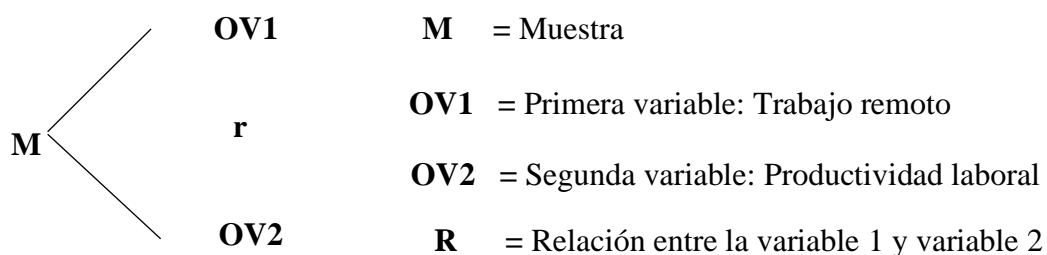
variables, se caracterizan por cuantificar las relaciones que existen en dichas variables o conceptos en un categórico contexto”

En este sentido el propósito de esta investigación es mostrar o examinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral, asociando los conceptos lo cual va permitir predicciones entre ambas variables

4.4. Diseño de investigación

El diseño de esta investigación será no experimental, descriptivo – correlacional, transversal para Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014) la investigación no experimental se ejecuta sin el manejo deliberado de los conceptos o variables, en donde únicamente se mira los fenómenos en su contexto natural para ser estudiados (2014, pág. 152). Es transversal porque se recogen fundamentos de un solo instante, en un tiempo único (2014, pág. 154). Es descriptivos porque se investigan los sucesos de los niveles de una o más variables en una población, son estudios estrictamente descriptivos (2014, pág. 155). Por último, es correlacional, porque se describirá las relaciones que existen entre las variables en un tiempo determinado.

Cabe resaltar que el diseño transversal esquemáticamente se representa de la siguiente manera:



4.5. Población y muestra

4.5.1 Población

Para Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014) La población es aquel grupo que poseen tipologías en común consintiendo una unidad de estudio.

La población está conformada por los trabajadores de la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. con un total de 127. Este dato fue facilitado por el área de RR.HH. siendo el 100% de la población, a continuación, se expresa en la tabla

Tabla 4:
Cantidad de colaboradores de la empresa satelital telecomunicaciones

AREA	NUMERO DE TRABAJADORES
Renting de Maquinarias y Vehículos	5
Recursos Humanos	8
Global Fiber	7
Corporativo Claro Huancayo	8
Área Legal	6
Administración y Finanzas	10
Logística	6
Tecnología de la Información	4
Personal de seguridad, limpieza	3
Operarios	70
TOTAL	127 trabajadores

Fuente: Base de datos del área de Recursos Humanos

A. Criterios de inclusión y exclusión:

En principio se excluirá a los trabajadores que estén bajo suspensión laboral o personal que no realizan trabajo remoto (operarios y/o personal que realiza trabajo en campo). Tomando en cuenta este aporte y como resultado hallamos 50 colaboradores de la empresa que realizan trabajo remoto en sus domicilios o lugares de aislamiento

4.5.2 Muestra

El tipo de muestra es no probabilístico por conveniencia, para Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014) la muestra no probabilística es un subgrupo de la población en el cual la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino depende de las características de la investigación.

En esta investigación la muestra está integrada por 50 trabajadores de distintas áreas que laboran en la modalidad de trabajo remoto

Tabla 5
Personal de la empresa que labora remotamente

AREA	NUMERO DE TRABAJADORES
Renting de Maquinarias y Vehículos	5
Recursos Humanos	8
Global Fiber	7
Corporativo Claro Huancayo	8
Área Legal	6
Administración y Finanzas	6
Logística	6
Tecnología de la Información	4
TOTAL	50 trabajadores

Fuente: Base de datos del área de Recursos Humanos

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1 Técnicas de recolección de datos

La técnica empleada en este trabajo de investigación será las encuestas, el cual “consiste en un conjunto de preguntas respecto a las variables, con esta técnica lo que se requiere es indagar fundamentos para solucionar dificultades de una investigación” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

4.6.2 Instrumentos de recolección de datos

Se empleará el cuestionario: “Es un instrumento empleado para recoger información, que radica en un acumulado de preguntas en relación a las variables” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Debido a las crecientes cifras por covid-19, en esta investigación se realizó cuestionarios virtuales con el propósito no solo de obtener información acerca del tema de investigación, sino principalmente para dar cumplimiento a las medidas sanitarias a favor de la protección de la salud pública.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

4.7.1 Técnicas de procesamiento

El procedimiento de recolección de datos alcanzará los sucesivos avances:

- Elaboración de formatos de encuestas y entrevistas en relación a las variables de la hipótesis.
- Pedir audiencia en relación al cronograma determinado para encuestar y entrevistar.
- Aplicar el cuestionario y entrevista en relación al impacto del Trabajo Remoto.
- Aplicar el cuestionario y entrevista en relación a la Productividad Laboral.

4.7.2 Análisis de datos

Para el análisis de datos derivados de la encuesta se emplea el software del Excel y SPSS, donde se alcanzarán los resultados de las variables, asimismo como los resultados inferenciales por medio del contraste de hipótesis para la obtención de los objetivos y llegar a las conclusiones del estudio

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Esta investigación no producirá perjuicios psicológicos, físicos, ni morales a los colaboradores de la empresa que participaron en esta investigación; porque la información que se obtuvo fue por medio de sus consentimientos, dicha información será totalmente confidenciales, esta investigación se ejecuta sin nombres personales, solamente con datos estadísticos.

CAPITULO V

RESULTADOS

En este capítulo se muestra los resultados de la investigación realizado en la empresa satelital telecomunicaciones – Huancayo 2021, en donde se incluye al personal que realiza sus actividades bajo una nueva normalidad laboral (trabajo remoto) y de qué manera concierne con la productividad laboral, a raíz de la propagación de la covid-19 originada en Wuhan, provincia de Hubei, China.

Luego de aplicar las encuestas se procedió a ejecutar el análisis y la pertinente interpretación de los resultados obtenidos, para dicha elaboración de resultados fueron tabuladas las encuestas que se aplicó a los colaboradores de la empresa en el IBM SPSS V21 en el que se logró la obtención de base de datos, a partir de allí se fueron descubriendo los resultados

5.1. Descripción de resultados

Se muestran los resultados a cerca del trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de covid.19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo – 2021.

Tabla 6:
Resultado de la encuesta - variable trabajo remoto

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	4,0
	En desacuerdo	7	14,0
	Indeciso	21	42,0
	De acuerdo	15	30,0
	Totalmente de acuerdo	5	10,0
Total		50	100,0

Fuente: Encuesta / elaboración propia

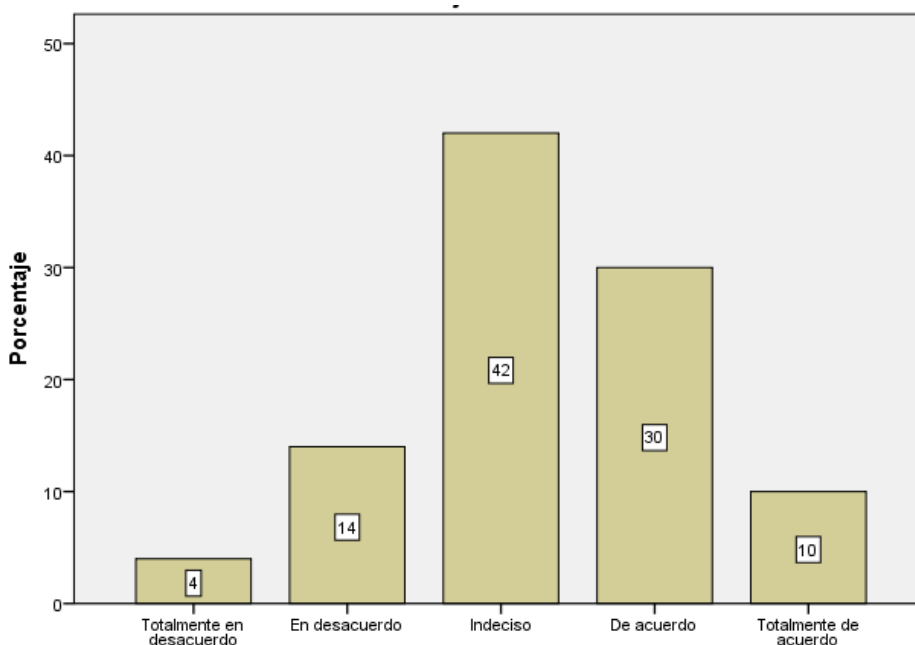


Figura 4:
Datos estadísticos de encuesta, variable trabajo remoto

Fuente: Encuesta / elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 4 se aprecia lo siguiente:

La mayor parte de los colaboradores encuestados con respecto a la variable trabajo remoto se observa que el 42% que equivale a 21 encuestados sustentan que no están de acuerdo pero tampoco en desacuerdo con esta nueva normalidad laboral, mientras que el 30% de encuestados que equivale a 15 colaboradores indican que están de acuerdo con esta modalidad de trabajo para seguir cumpliendo con sus actividades en plena pandemia mundial, sin embargo solo el 14% de encuestados que equivale a 7 colaboradores afirman estar en desacuerdo con esta forma de trabajo. Con todo lo expresado en los resultados, se deduce que el trabajo remoto es la prestación de servicio en la que un trabajador realiza sus actividades en su domicilio o lugar de aislamiento, es precisamente que esta naturaleza de trabajo que perciben los colaboradores de la empresa es indiferente.

Tabla 7:
Resultado de encuesta, dimensión: gestiones de disciplina laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	14,0
En desacuerdo	6	12,0
Indeciso	16	32,0
De acuerdo	17	34,0
Totalmente de acuerdo	4	8,0
Válidos		
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta / elaboración propia

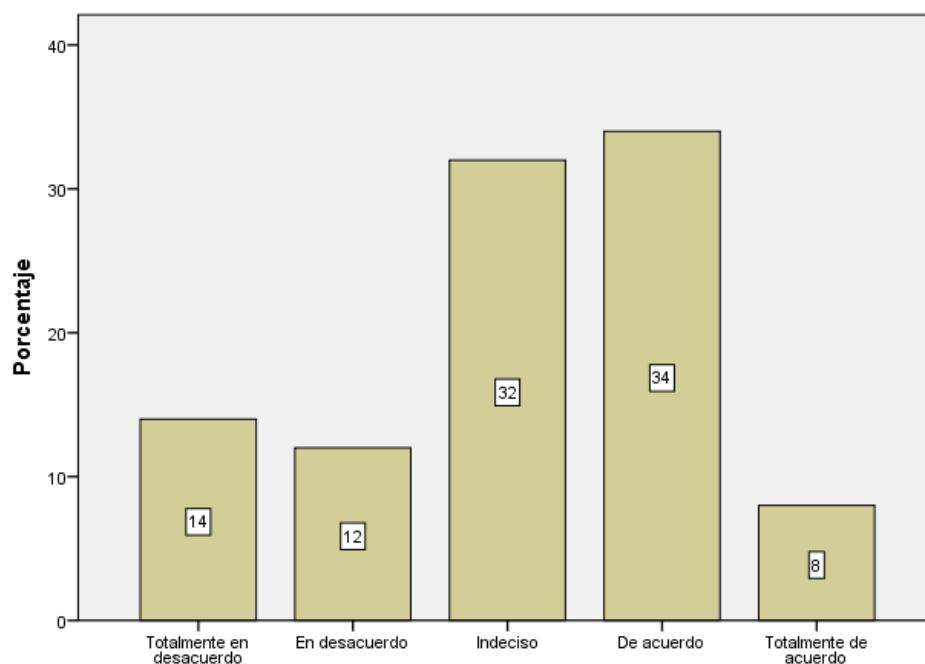


Figura 5:
Datos estadísticos de encuesta, dimensión gestiones de disciplina laboral

Fuente: Encuesta / elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 5 se aprecia lo siguiente:

La mayor parte de los colaboradores encuestados con respecto a la dimensión gestión de disciplina laboral se observa que el 34% de encuestados que equivale a 17 trabajadores, argumentan que esta dimensión se aplica aceptablemente, es decir, los colaboradores emplean con tolerancia la autogestión, autodisciplina, autoconfianza y los valores institucionales al momento de realizar trabajo remoto, por otro lado, el 32% de encuestados indican emplear esta

dimensión de forma regular, es decir no siempre hacen uso de buenas gestiones de disciplina laboral, sin embargo el 14% de trabajadores ejecutan de manera deficiente las gestiones de disciplina laboral, mientras que un pequeño porcentaje de solo el 8% de colaboradores indican aplicar esta dimensión de manera satisfactoria para el buen desarrollo profesional y laboral que va encaminado a resultados óptimos

Tabla 8:
Resultado de encuesta, dimensión: elementos informáticos de Telecomunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	6,0
En desacuerdo	7	14,0
Válidos Indeciso	9	18,0
De acuerdo	23	46,0
Totalmente de acuerdo	8	16,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta / elaboración propia

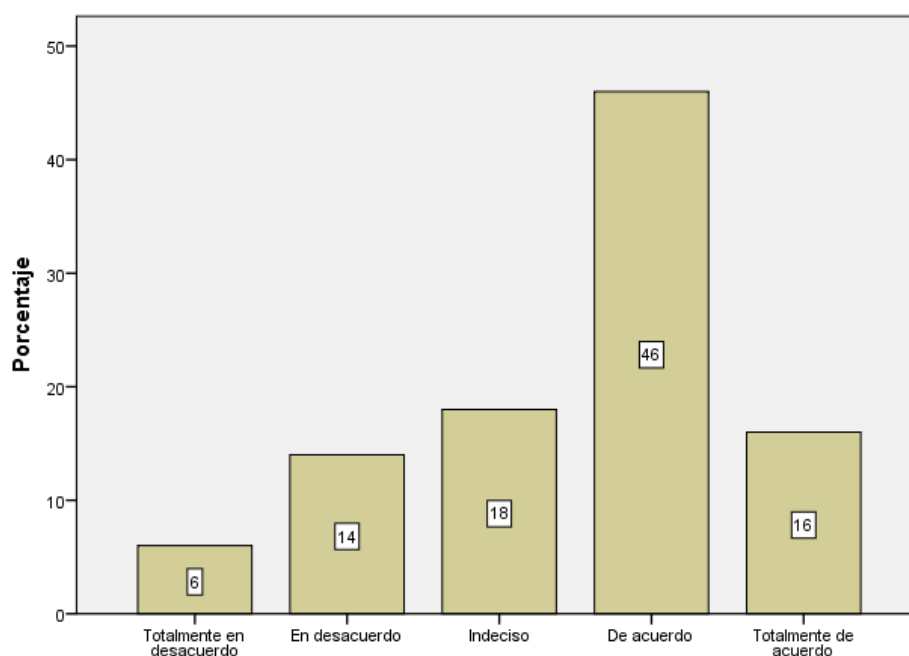


Figura 6 :
Datos estadísticos de encuesta, dimensión elementos informáticos de Telecomunicación

Fuente: Encuesta / elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 6 se aprecia lo siguiente:

La mayor parte de los colaboradores encuestados con respecto a la dimensión elementos informáticos de telecomunicación se observa que el 46% de encuestados, que equivale a 23 trabajadores de la empresa dispone de buenos elementos de Telecomunicación, ya sea por buena conexión a internet o por poseer equipos tecnológicos de alta gama que permita un enlace rápido y estable al momento de realizar trabajo remoto, el 18% de los encuestados indican que los elementos informáticos de telecomunicación que cuentan es de manera regular, es decir hay cierta inestabilidad, el 16% de participantes argumentan sentir una alta satisfacción con esta dimensión. De todo lo expresado en los resultados, se infiere que los elementos informáticos de telecomunicación es la medida en el cual el trabajador está en contacto con otros trabajadores y medio por el cual le permitirá cumplir con sus actividades laborales, es precisamente que esta categoría que los colaboradores perciben es buena.

Tabla 9:
Resultado de encuesta, dimensión: desconexión digital

	Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	2 4,0
	En desacuerdo	5 10,0
Válidos	Indeciso	16 32,0
	De acuerdo	21 42,0
	Totalmente de acuerdo	6 12,0
	Total	50 100,0

Fuente: Encuesta / elaboración propia

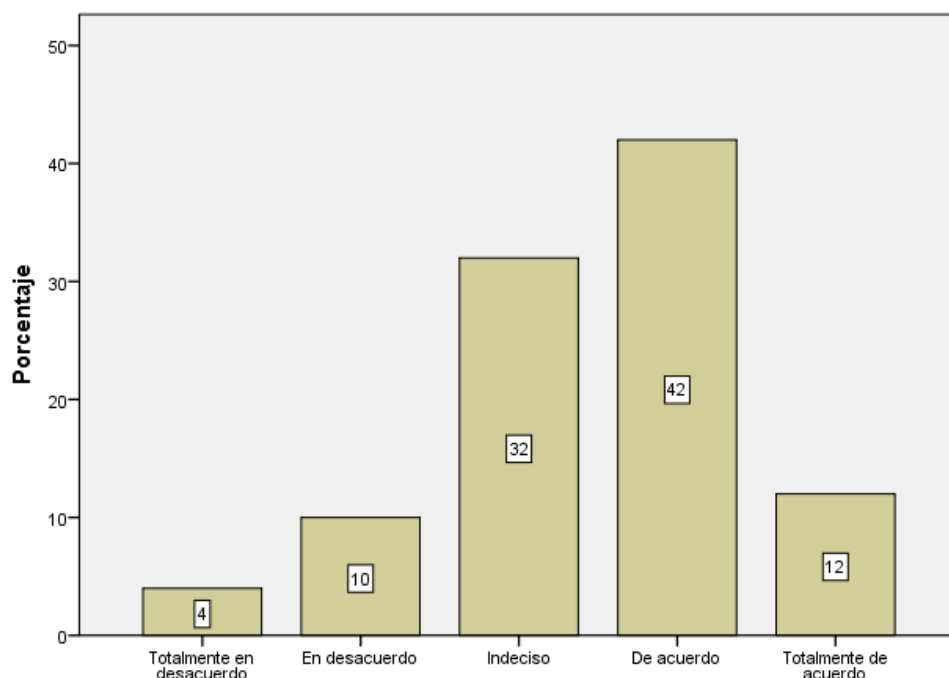


Figura 7:
Datos estadísticos de encuesta, dimensión desconexión digital

Fuente: Encuesta / elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 7 se aprecia lo siguiente:

La mayor parte de los colaboradores encuestados con respecto a la dimensión desconexión digital, el 42% que corresponde a 21 trabajadores indican aplicar moderadamente la desconexión digital, lo que permite que los colaboradores remotos puedan desconectarse de los medios de telecomunicación y análogos empleados para la prestando sus servicios, cuando se hallen fuera de su horario de trabajo o durante los días no laborables, mientras que el 32% de encuestados (16 trabajadores) indican que aplican con cierta regularidad la desconexión digital, por otro lado el 12% de encuestados (6 trabajadores) sostienen que aplican satisfactoriamente esta dimensión lo que permite una mejora de calidad de sus labores, alcanzando resultados óptimos, sin embargo el 10% de encuestados (5 trabajadores) argumentan que la desconexión digital se aplica muy poco lo

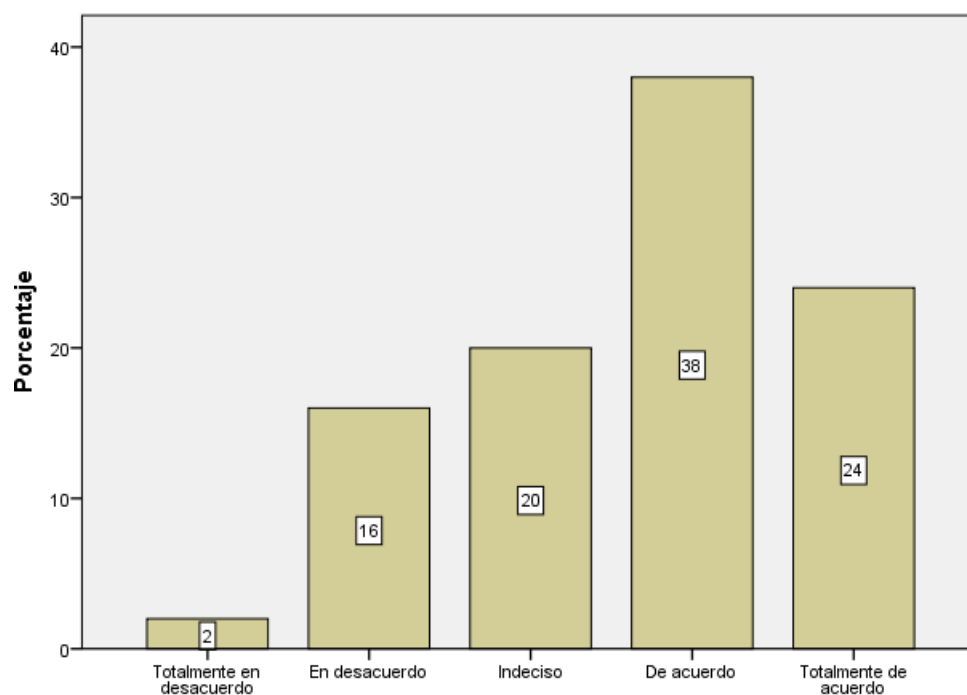
que representa que los colaboradores tengan que seguir trabajando pese a cumplir con sus horarios de trabajo o seguir trabajando durante sus días libres.

Tabla 10:
Resultado de encuesta, variable: productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2,0
En desacuerdo	8	16,0
Indeciso	10	20,0
De acuerdo	19	38,0
Totalmente de acuerdo	12	24,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta / elaboración propia

Figura 8:
Datos estadísticos de encuesta, variable productividad laboral



Fuente: Encuesta / elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 8 se aprecia lo siguiente:

La mayor parte de los colaboradores encuestados con respecto a la variable productividad laboral se observa que el 38% que equivale a 19 trabajadores encuestados sustentan que el ritmo de su productividad laboral en tiempos de pandemia es aceptable,

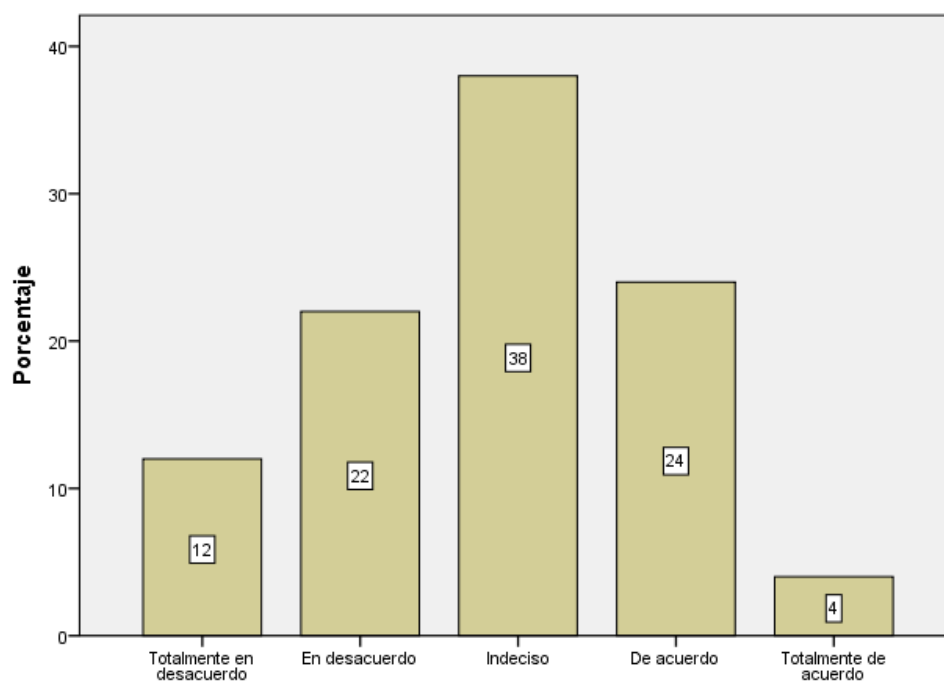
es decir, mediante el trabajo remoto la productividad se ha mantenido, sin embargo el 20% de encuestados que equivale a 10 trabajadores argumentan que su productividad es regular, debido a la frustración, desmotivación, estrés y falta de recursos ergonómicos que perjudican la salud y la productividad de los colaboradores, no obstante el 25% de encuestados mencionan que su productividad es muy bueno en tiempos de pandemia debido a que mantienen un equilibrio entre la vida profesional y personal. Con todo lo expresado en los resultados, se deduce que la productividad laboral en tiempos de pandemia no solo está relacionada con los resultados logrados y los recursos adoptados, sino principalmente depende de la motivación, de la ergonomía y el cuidado en la salud de los colaboradores, es precisamente que esta naturaleza de trabajo que perciben los colaboradores de la empresa es aceptable.

Tabla 11:
Resultado de encuesta, dimensión: eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	12,0
En desacuerdo	11	22,0
Indeciso	19	38,0
Válidos De acuerdo	12	24,0
Totalmente de acuerdo	2	4,0
Total	50	100,0

fuelle: Encuesta, elaboración propia

Figura 9:
Datos estadísticos de encuesta, dimensión eficiencia



Fuente: Encuesta / elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 9 se aprecia lo siguiente:

La mayor parte de los colaboradores encuestados con respecto a la dimensión eficiencia se observa que el 38% que equivale a 19 trabajadores encuestados indican que su eficiencia al momento de desarrollar trabajo remoto es regular, mientras que el 24% de los encuestados que equivale a 12 trabajadores indican que su eficiencia a la hora de realizar sus actividades de manera remota es buena, sin embargo el 22% de los colaboradores sustentan que su nivel de eficiencia es mala, solamente un 4% que equivale a 2 colaboradores indican sentir que su nivel de eficiencia es excelente a la hora de desempeñar esta nueva normalidad laboral. Con todo lo expresado en los resultados, se deduce que la eficiencia es la capacidad para ejecutar o efectuar apropiadamente el cumplimiento de ciertas funciones empleando recursos mínimos, es precisamente en esta

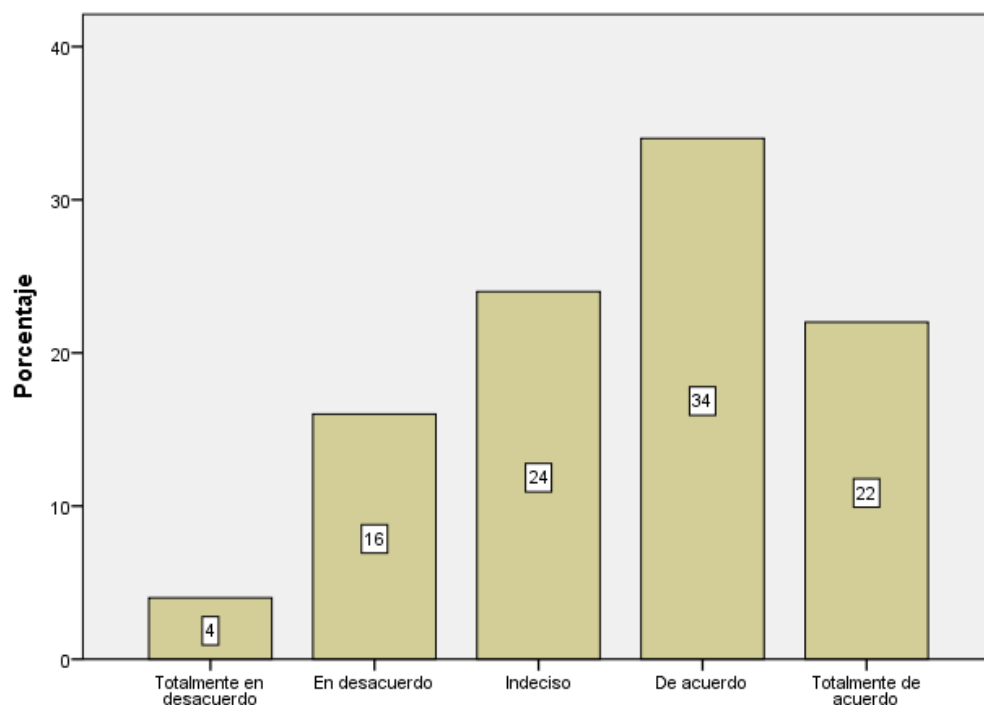
categoría de los colaboradores perciben que la eficiencia a la hora de realizar trabajo remoto es regular.

Tabla 12:
Resultado de encuesta, dimensión: eficacia

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4,0
En desacuerdo	8	16,0
Válidos Indeciso	12	24,0
De acuerdo	17	34,0
Totalmente de acuerdo	11	22,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta / elaboración propia

Figura 10:
Datos estadísticos de encuesta, dimensión eficacia



Fuente: Encuesta / elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 10 se aprecia lo siguiente:

La mayor parte de los colaboradores encuestados con respecto a la dimensión eficacia se observa que el 34% equivalente a 17 colaboradores encuestados argumentan

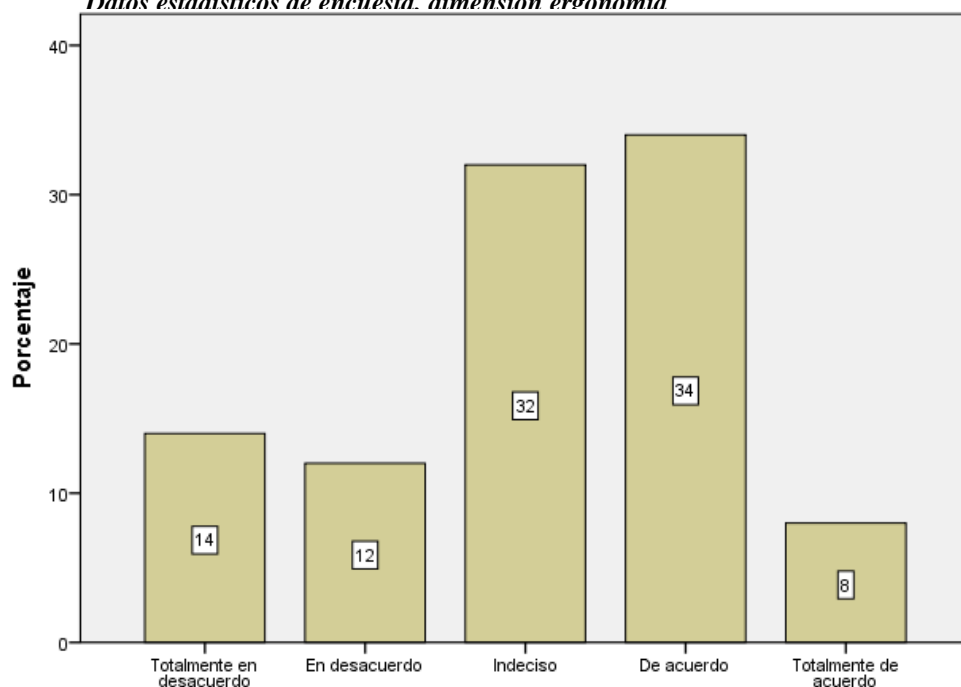
que su eficacia al momento de desarrollar trabajo remoto es buena, mientras que el 24% que equivale a 12 colaboradores encuestados indican su nivel de eficacia laboral en tiempos de pandemia es regular, sin embargo con una mínima diferencia se observa que el 22% de los encuestados que equivale a 11 colaboradores señalan que su nivel de eficacia laboral en tiempos de pandemia es excelente. Con todo lo expresado en los resultados, se deduce que la eficacia es la capacidad para cumplir las metas anheladas dentro de la empresa, es precisamente en esta categoría los colaboradores perciben que la eficacia a la hora de realizar trabajo remoto es buena

Tabla 13:
Resultado de encuesta, dimensión: ergonomía

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	14,0
En desacuerdo	6	12,0
Válidos Indeciso	16	32,0
De acuerdo	17	34,0
Totalmente de acuerdo	4	8,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta / elaboración propia

Figura 11:
Datos estadísticos de encuesta. dimensión ergonomía



Interpretación:

En la tabla 13 y figura 11 se aprecia lo siguiente:

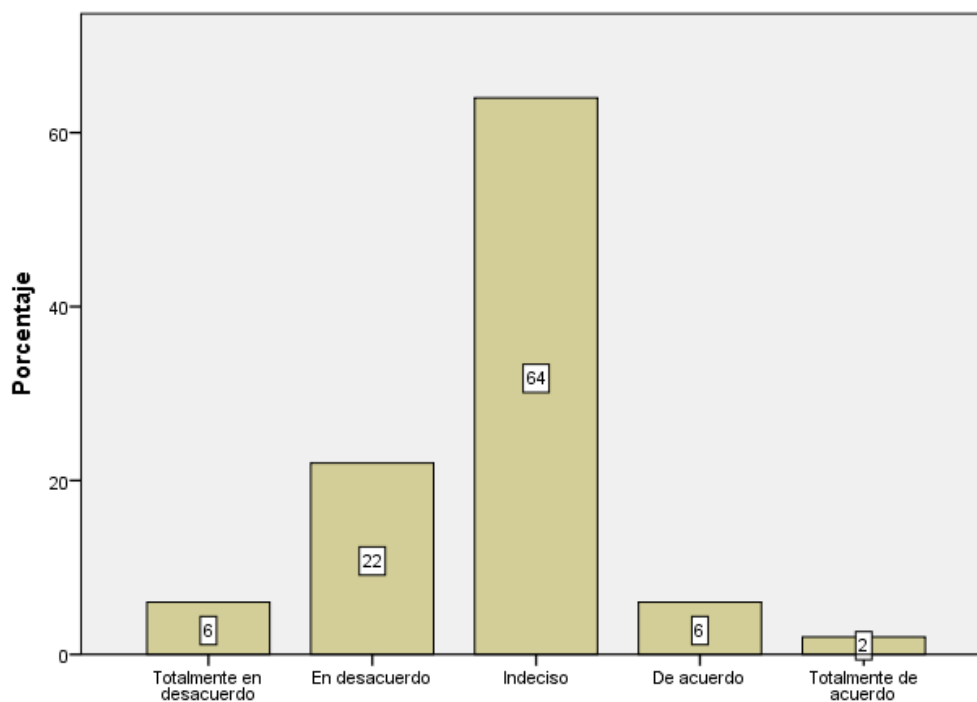
La mayor parte de los colaboradores encuestados con respecto a la dimensión ergonomía se observa que el 34% equivalente a 17 colaboradores encuestados argumentan que esta dimensión se aplica moderadamente, es decir los colaboradores emplean modestamente la disciplina de la ergonomía al momento de iniciar con sus labores, por otro lado el 32% de encuestados que equivale a 16 trabajadores indican emplear esta dimensión de manera regular es decir no siempre cumplen con esta disciplina para minimizar o eliminar accidentes laborales, por otro lado el 14% colaboradores desconoce su aplicación de esta disciplinal laboral. Con todo lo expresado en los resultados, se deduce que la ergonomía ayuda a crear un ambiente productivo, en donde favorece a resguardar la salud en el trabajo y elimina o reduce accidentes laborales, es precisamente que en esta categoría los colaboradores perciben que la disciplina de la ergonomía a la hora de realizar el trabajo remoto en los domicilios o lugares de alistamiento se emplea de manera moderada.

Tabla 14:
Resultado de encuesta, dimensión: motivación

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente en desacuerdo	3	6,0
	En desacuerdo	11	22,0
	Indeciso	32	64,0
	De acuerdo	3	6,0
	Totalmente de acuerdo	1	2,0
Total		50	100,0

Fuente: Encuesta / elaboración propia

Figura 12:
Datos estadísticos de encuesta, dimensión motivación



Fuente: Encuesta / elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 12 se aprecia lo siguiente:

La mayor parte de los colaboradores encuestados con respecto a la dimensión motivación se observa que el 64% de encuestados que equivale a 32 colaboradores, indican que no están de acuerdo pero tampoco en desacuerdo en la manera de cómo la empresa les brinda motivación para ejercer sus actividades en tiempos de pandemia, por otro lado el 22% de encuestados que equivale a 11 personas, se muestran en desacuerdo, es decir muestra cierta disconformidad en la manera que se les brinda motivación, un grupo de 6% indican sentir una motivación nula, otro grupo del 6% expresa sentirse de acuerdo con el tipo de motivación que reciben y solo un pequeño grupo de 2% indican estar totalmente de acuerdo con el tipo de motivación de cuentan. Con todo lo expresado en los resultados, se deduce que la motivación es el impulso mental que brinda las fuerzas a cada colaborador para dar inicio a ciertas actividades laborales en tiempos de pandemia, manteniéndolos en

una línea correcta para alcanzar metas, es precisamente que en esta categoría los colaboradores perciben que la motivación a la hora de realizar el trabajo remoto se emplea de manera regular.

5.2. Contratación de hipótesis

Para determinar la técnica estadística a aplicar en esta investigación, se considera el tipo de variable a procesar, siendo ambas variables: Trabajo Remoto y Productividad Laboral, con un nivel de medición ordinal, antes de proceder con la contratación de hipótesis de debe aplicar la prueba de normalidad para conocer si emplearemos un estadígrafo paramétrico o no paramétrico

A. Prueba de normalidad

Para Flores, Miranda, & Villasís (2017) las pruebas estadísticas se usan con el propósito de establecer la probabilidad de una conclusión que se obtiene a partir de una muestra aplicable, para elegir la prueba estadística correcta es necesario tener en cuenta el diseño de la investigación, el número y la escala de medición de las variables. El estadígrafo se divide en dos grupos: i) paramétricas y ii) no paramétricas, mientras que el grupo i solo se emplea si los datos muestran una distribución “normal”

Tabla 15:
Resultado de prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TRABAJO REMOTO	,081	50	,200*	,981	50	,590
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,132	50	,030	,962	50	,105

Fuente: SPSS /elaboración propia

Rodrigo & Molina (2014) mencionan que la diferencia entre la prueba de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk radica en el tamaño de la muestra (en especial cuando la muestra es mayor o igual a 30), y en el nivel de significancia para considerar un

estadístico normal o paramétrico ambas variables tienen que superar el nivel de significancia, es decir $>0,05$. Para esta investigación se utiliza Kolmogorov-Smirnov porque la muestra es mayor a 30, también se observa que la V1 tiene un nivel de significancia de 0,200 y la V2 0,030, por lo tanto no cumplen con el principio de normalidad y se considera no paramétrico, ya que la teoría menciona que si uno de ellos no cumple con dicho principio se considera que las variables consiguen una distribución anormal por tal motivo se recomienda utilizar una prueba no paramétrica, en este sentido se debe utilizar la prueba paramétrica de Tau_b de Kendall por tener una muestra de 50 trabajadores que laboran bajo la modalidad de trabajo remoto

B. Contrastación de hipótesis entre las variables y dimensiones de estudio

Para la contrastación de hipótesis y poder determinar la correlación entre las variables de estudio, el estadístico seleccionado fue la Tau-b de Kendall, tomando el tamaño de muestra $n > 30$ conformado por los trabajadores de la empresa.

Para la contrastación la Hipótesis se tiene que seguir el siguiente procedimiento:

Estudio Correlacional: trabajo remoto y productividad laboral

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones s.a.c. Huancayo-2021

Interpretación de los índices de correlación:

Guilford, 1956

$<0,20$: correlación ligera; relación casi insignificante

0,20-0,40: correlación baja; relación definida pero pequeña

0,40-0,70: correlación moderada; relación considerable

0,70-0,90: correlación elevada; relación notable

$>0,90$: correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Cálculo del coeficiente de correlación

El cálculo se realizó mediante el software SPSS V21

Correlaciones

Tabla 16:
Correlación entre las Variables Trabajo Remoto y Productividad Laboral

			TRABAJO REMOTO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Tau_b de	TRABAJO	Coeficiente de correlación	1,000	,329**
	REMOTO	Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
Kendall	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,329**	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

Fuente: Encuesta / elaboración propia

Interpretación:

El coeficiente es $\tau = 0,329$ y la significación bilateral es $p = 0,001$ este valor de p ha lado es menor que $p > 0,05$, decisión para demostrar que existe una relación considerable y de acuerdo al índice de interpretación por Guilford el coeficiente hallado indica una correlación definida pero pequeña entre la variable trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones s.a.c. Huancayo – 2021

Prueba de hipótesis para la variable trabajo remoto y productividad laboral

Hipótesis general:

El trabajo remoto se relaciona directamente con la productividad laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones s.a.c. Huancayo-2021.

Prueba de hipótesis: Significancia estadística.

1. Hipótesis Nula (H₀): No existe relación directa entre el trabajo remoto y la productividad laboral

$$H_0: \tau = 0$$

Hipótesis Alternativa (H1): Existe relación directa entre el trabajo remoto y la productividad laboral

$$H_1: \tau \neq 0$$

2. Nivel de significancia $\alpha = 95\%$ la Z crítica = 1,96
3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Suplantando datos en la fórmula se tiene $Z = 3,37$

$$Z_{crítica} = 1,96$$

$$\tau = 0,329$$

$$N = 50$$



4. Regla de decisión como Z calculada $>$ Z crítica, se rechaza H_0 y se acepta H_a ; el valor Z calculado cae en la región de rechazo.
5. Toma de decisión:

Como resultado de la prueba de hipótesis y aceptar la H_a , se concluye que el trabajo remoto se relaciona directamente con la productividad laboral, por otro lado el coeficiente hallado demuestra que existe una relación definida pero pequeña entre la variable trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones S.A.C. Huancayo – 2021.

Estudio Correlacional: trabajo remoto y eficiencia

Objetivo específico:

Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficiencia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021

Interpretación de los índices de correlación:

Guilford, 1956

<0,20: correlación ligera; relación casi insignificante

0,20-0,40: correlación baja; relación definida pero pequeña

0,40-0,70: correlación moderada; relación considerable

0,70-0,90: correlación elevada; relación notable

>0,90: correlación sumamente elevada; relación muy fiable

El cálculo del coeficiente de correlación se realizó mediante el software SPSS V21

Correlaciones

Tabla 17:

Correlación entre el Trabajo Remoto y la Eficiencia

			TRABAJO REMOTO	EFICIENCIA
Tau_b	TRABAJO	Coeficiente de correlación	1,000	,002
	REMOTO	Sig. (bilateral)	.	,986
de		N	50	50
		Coeficiente de correlación	,002	1,000
Kendall	EFICIENCIA	Sig. (bilateral)	,986	.
		N	50	50

Fuente: Encuesta / elaboración propia

Interpretación:

El coeficiente tau-b Kendall encontrado es $\tau = 0,002$ y la trascendencia bilateral es $p = 0,986$, este valor de p es mayor que $p < 0,05$ por lo tanto este valor encontrado no es significativo estadísticamente, así mismo de acuerdo al índice de interpretación el

coeficiente hallado indica que existe una relación casi insignificante entre la variable trabajo remoto y eficiencia de los colaboradores

Prueba de hipótesis: Trabajo Remoto y Eficiencia

Hipótesis Específica:

Existe una relación directa entre el trabajo remoto y la eficiencia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo-2021

Prueba de hipótesis: Significancia estadística.

1. Hipótesis Nula (H₀): No existe relación directa entre el trabajo remoto y la eficiencia

$$H_0: \tau = 0$$

Hipótesis Alterna (H₁): Existe relación directa entre el trabajo remoto y la eficiencia

$$H_1: \tau \neq 0$$

2. Nivel de significancia $\alpha = 95\%$ la Z crítica = 1,96

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

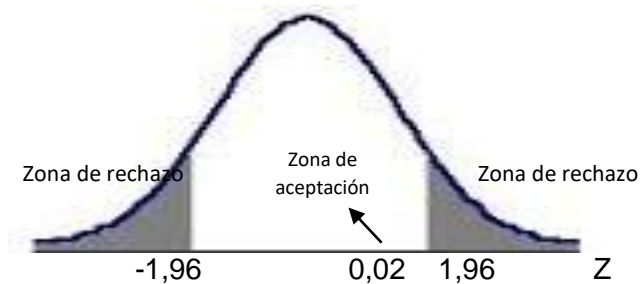
Suplantando datos en la formula se tiene $Z = 0,02$

Dónde:

$$Z_{critica} = 1,96$$

$$\tau = 0,002$$

$$N = 50$$



4. Regla de decisión como Z calculada es $< Z$ crítica, se acepta la H_0 y se rechaza H_a ; el valor Z calculado cae en el área de aceptación.

5. Toma de decisión:

Como consecuencia de la prueba de hipótesis y aceptar la H_0 , se concluye que el valor encontrado entre el trabajo remoto y la productividad laboral no es significativo estadísticamente, por otro lado, el coeficiente hallado demuestra que existe una relación casi insignificante entre la variable trabajo remoto y la eficiencia de los colaboradores en tiempos de covid-19 en la empresa satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo – 2021

Estudio Correlacional: trabajo remoto y eficacia

Objetivo Específico

Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficacia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo-2021.

Interpretación de los índices de correlación:

Guilford, 1956

$<0,20$: correlación ligera; relación casi insignificante

$0,20-0,40$: correlación baja; relación definida pero pequeña

$0,40-0,70$: correlación moderada; relación considerable

$0,70-0,90$: correlación elevada; relación notable

$>0,90$: correlación sumamente elevada; relación muy fiable

El cálculo del coeficiente de correlación se realizó mediante el software SPSS V21

Correlaciones

Tabla 18:
Correlación entre el Trabajo Remoto y la Eficacia

			TRABAJO REMOTO	EFICACIA
Tau_b de	TRABAJO	Coeficiente de correlación	1,000	,266*
	REMOTO	Sig. (bilateral)	.	,012
		N	50	50
Kendall	EFICACIA	Coeficiente de correlación	,266*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	50	50

Fuente: Encuesta / elaboración propia

Interpretación:

El coeficiente hallado es $\tau = 0,266$ con una significación bilateral de $p = 0.012$ este valor de p ha lado es menor que $p > 0,05$, decisión para demostrar que existe una relación considerable y de acuerdo al índice de interpretación el coeficiente encontrado muestra una correlación definida pero pequeña entre las variables, según lo expresado por Guilford

Prueba de hipótesis para la variable: Trabajo Remoto y Eficacia

Hipótesis Específica:

Existe una relación directa entre el trabajo remoto y la eficacia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo-2021

Prueba de hipótesis: Significancia estadística.

- Hipótesis Nula (H₀):** No existe relación directa entre el trabajo remoto y la eficacia

$$H_0: \tau = 0$$

Hipótesis Alterna (H₁): Existe relación directa entre el trabajo remoto y la eficacia

$$H_1: \tau \neq 0$$

2. Nivel de significancia $\alpha = 95\%$ la Z crítica = 1,96
3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

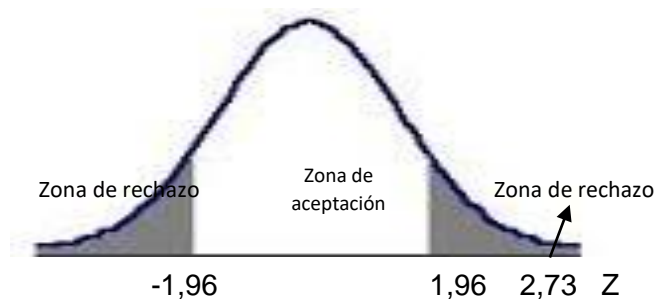
Suplantando datos en la formula se tiene $Z = 2,73$

Dónde:

Zcritica = 1,96

$\tau = 0,266$

$N = 50$



4. Regla de decisión como Z calculada es $> Z$ crítica, se rechaza la H_0 y se acepta H_a ; el valor Z calculado cae en el área de rechazo.
5. Toma de decisión

Como consecuencia de la prueba de hipótesis y aceptar la H_a , se concluye que el trabajo remoto se relaciona directamente con la eficacia, por otro lado, el coeficiente hallado demuestra que existe una relación definida pero pequeña entre las variables trabajo remoto y la eficacia de los colaboradores en tiempos de covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones s.a.c. Huancayo – 2021.

Estudio Correlacional entre: el trabajo remoto y la ergonomía en el trabajo

Objetivo específico

Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la ergonomía en el trabajo en tiempos de Covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021.

Interpretación de los índices de correlación:

Guilford, 1956

<0,20: correlación ligera; relación casi insignificante

0,20-0,40: correlación baja; relación definida pero pequeña

0,40-0,70: correlación moderada; relación considerable

0,70-0,90: correlación elevada; relación notable

>0,90: correlación sumamente elevada; relación muy fiable

El cálculo del coeficiente de correlación se realizó mediante el software SPSS V21

Correlaciones

Tabla 19:
Correlación entre el Trabajo Remoto y Ergonomía

			TRABAJO REMOTO	ERGONOMIA
Tau_b de	TRABAJO	Coeficiente de correlación	1,000	,459**
	REMOTO	Sig. (bilateral)	.	,000
Kendall		N	50	50
	ERGONOMIA	Coeficiente de correlación	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: Encuesta / elaboración propia

Interpretación:

El coeficiente hallado es $\tau = 0,459$ y de acuerdo a La correlación de Tau_b de Kendall nos muestra que existe una correlación considerable, así mismo el nivel de significancia es 0,000 y es menor que 0,05 lo que indica que si existe relación entre las variables trabajo remoto y ergonomía.

Prueba de hipótesis para la variable: Trabajo Remoto y Ergonomía

Hipótesis específica:

Existe una relación directa entre el trabajo remoto y la ergonomía en el trabajo en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo-2021

Prueba de hipótesis: Significancia estadística

1. Hipótesis Nula (H₀): No existe relación directa entre el trabajo remoto y la ergonomía

$$H_0: \tau = 0$$

Hipótesis Alternativa (H₁): Existe relación directa entre el trabajo remoto y la ergonomía

$$H_1: \tau \neq 0$$

2. Nivel de significancia $\alpha = 95\%$ la Z crítica = 1,96

3. Calculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Suplantando datos en la formula se tiene $Z = 4.70$

Dónde:

$$Z_{\text{critica}} = 1,96$$

$$\tau = 0,459$$

$$N = 50$$



4. Regla de decisión como Z calculada es $> Z$ crítica, se rechaza la H₀ y se acepta H_a; el valor Z calculado cae en el área de rechazo.

5. Toma de decisión

Como consecuencia de la prueba de hipótesis y aceptar la H_a , se concluye que el trabajo remoto se relaciona directamente con la ergonomía, por otro lado, el coeficiente hallado demuestra que existe una relación considerable entre las variables trabajo remoto y la ergonomía.

Estudio Correlacional entre: el trabajo remoto y la motivación

Objetivo específico

Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la motivación de los colaboradores en tiempos de pandemia en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo-2021.

Interpretación de los índices de correlación:

Guilford, 1956

<0,20: correlación ligera; relación casi insignificante

0,20-0,40: correlación baja; relación definida pero pequeña

0,40-0,70: correlación moderada; relación considerable

0,70-0,90: correlación elevada; relación notable

>0,90: correlación sumamente elevada; relación muy fiable

El cálculo del coeficiente de correlación se realizó mediante el software SPSS V22

Correlaciones

Tabla 20:
Correlación entre el Trabajo Remoto y Motivación

			TRABAJO REMOTO	MOTIVACION
Tau_b	TRABAJO	Coeficiente de correlación	1,000	,285**
	REMOTO	Sig. (bilateral)	.	,010
		N	50	50
Kendall de	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	,285**	1,000
	ON	Sig. (bilateral)	,010	.
		N	50	50

Fuente: Encuesta / elaboración propia

Interpretación:

El coeficiente hallado es $\tau = 0,285$ y de acuerdo a La correlación de Tau_b de Kendall nos muestra que existe una correlación definida pero pequeña, así mismo el nivel de significancia es 0,010 y es menor que 0,05 lo que indica que si existe relación entre las variables trabajo remoto y motivación.

Prueba de hipótesis para: Trabajo Remoto y Motivación**Hipótesis específica:**

Existe una relación directa entre el trabajo remoto y la motivación de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo-2021

Prueba de hipótesis: Significancia estadística

1. **Hipótesis Nula (Ho):** No existe relación directa entre el trabajo remoto Y LA motivación del personal

$$H_0: \tau = 0$$

Hipótesis Alterna (H1): Existe relación directa entre el trabajo remoto y la motivación del personal

$$H_1: \tau \neq 0$$

2. Nivel de significancia $\alpha = 95\%$ la Z crítica = 1,96

3. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\frac{\sqrt{2(2N+5)}}{9N(N-1)}}$$

Suplantando datos en la formula se tiene $Z = 2,92$

Dónde:

$$Z_{crítica} = 1,96$$

$$\tau = 0,285$$

$$N = 50$$



4. Regla de decisión como Z calculada es $> Z$ crítica, se rechaza la H_0 y se acepta H_a ; el valor Z calculado cae en el área de rechazo.
5. Toma de decisión

Como consecuencia de la prueba de hipótesis y aceptar la H_a , se concluye que el trabajo remoto se relaciona directamente con la motivación, por otro lado, el coeficiente hallado demuestra que existe una correlación definida pero pequeña entre ambas variables

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de esta investigación nos manifiestan respecto al **objetivo general**: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones s.a.c. Huancayo-2021, los resultados obtenidos en la tabla 15 confirman que el trabajo remoto se relaciona directamente con la productividad laboral con un $p\text{-valor}=0,001$ y una correlación definida pero pequeña de $\tau = 0,329$ por lo que se deduce que sí existe una relación entre ambas variables, datos que al ser confrontados con los estudios realizados por la empresa estadounidense de consultoría Boston Consulting Group (2020) titulado “*Lo que 12.000 empleados tienen que decir sobre el futuro de RemoteWork [Adaptado a Español]*” concluyendo que, alcanzar la productividad laboral en tiempos de Covid-19 es posible, hoy en día los trabajadores guardan grandes deseos por formas más flexibles de trabajar, si bien es cierto, dada la rapidez de los cambios provocados por la pandemia del Covid-19 y el hecho de que no se haya realizado una prueba piloto para conocer la efectividad de la productividad laboral en tiempos de pandemia se ha demostrado que esta forma de trabajo ha mantenido la productividad, o en mejor de los casos se ha elevado la productividad laboral, tal como se refleja en la figura 1. A demás tomando en consideración las referencias a lo largo de este estudio se considera que el trabajo remoto en tiempos de pandemia es un reto en un contexto de dificultades que traspasan las organizaciones, esta pandemia ha modificado completamente el estilo de trabajo de muchos colaboradores, anteriormente con la modalidad de trabajo presencial se batallaba con la habilitación de infraestructura y tecnología, provocando altos índices de costos, sin embargo esta nueva normalidad laboral permite una reducción de costos para las empresas, costos de los cual se debería de invertir en medidas relacionadas a la salud mental de los colaboradores que realizan trabajo remoto, es decir, con esta nueva normalidad laboral la infraestructura ya no debería ser tema prioritario para las empresas, se debe brindar capacitaciones en temas ergonómicos en

salud y seguridad en el trabajo, se prestar mayor cuidado en la motivación al personal, para una mejor productividad laboral en tiempos de pandemia, en concordancia a este punto de vista la OIT (2020) menciona: El paso a una fuerza laboral totalmente flexible ha sido una necesidad provocada por la pandemia de covid-19, en función a este contexto las empresas deben adaptarse a los nuevos retos para respaldar la productividad en tiempos de pandemia, llegando a la conclusión que los desafíos claves para sostener la productividad en una modalidad de trabajo remoto y en tiempos de covid-19 es la ergonomía, motivación al personal, eficiencia y eficacia. Esta modalidad de trabajo es positivo, siempre y cuando no se pierda la confianza, la empatía y la unión. Al hablar de trabajo remoto hablamos de factores de flexibilidad, TIC , gestiones de disciplina y desconexión digital, trabajar en los domicilios o lugares de aislamiento no significa que el colaborador debe estar frente a su ordenador 24x7 esto provocaría estrés y ansiedad debido a la carga emocional que manejan y peor en tiempos de pandemia, la salud mental juega un rol importante y es parte de la productividad laboral, por lo que se puede decir que el trabajo remoto cuenta con factores que forman una relación directa con la productividad laboral.

Sin embargo en la investigación realiza por Giniger (2020) menciona que el trabajo remoto resulta agradable debido a que las tareas se cumplen desde la comodidad del hogar, sin embargo la pandemia mostró la otra cara del trabajo remoto, pues la vivienda paso a ser una zona de conflictos laborales, por lo tanto esta forma de trabajo en tiempos de covid-19 no solo ha generado falta de desempeño y productividad laboral, si no también ha presentado repercusiones en la salud por falta de factores ergonómicos. Como conclusión se menciona que en esta investigación realiza existe una relación mínima entre el trabajo remoto y la productividad laboral.

Según los objetivos específicos:

1. **Objetivo Específico 1:** Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficiencia del personal en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo-2021, al instante del procesamiento de la prueba de hipótesis estadística, se acepta que el trabajo remoto no se relaciona directamente con la eficiencia, así mismo el coeficiente hallado menciona de alguna forma que la relación entre la variable y la dimensión es casi insignificante. A un principio la hipótesis específica 1: Existe una relación directa entre el trabajo remoto y la eficiencia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo-2021; fue planeada como respuesta tentativa al problema de investigación, en donde se menciona que la relación es directa, después del trabajo en campo se señala que la relación es casi insignificante debido a que los colaboradores presentan dificultades para ejecutar o efectuar apropiadamente el cumplimiento de ciertas funciones.

En la investigación realiza por la Eurofound y la OIT (2019) titulado: Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: Consecuencias en el ámbito laboral, en donde menciona que los países más desarrollados tienen mayor suceso al teletrabajo por los desarrollos tecnológicos, en donde no solo influye el progreso económico, sino también en la cultura organizacional de cada nación, llegando a la conclusión de que esta modalidad de trabajo al ser más flexible laboralmente ayuda a las empresas a mejorar la eficiencia en los colaboradores, a disminuir la rotación del personal y sobre todo ayuda a conciliar las relaciones profesionales y personales.

Teóricamente en la investigación realizada por Briones (2020) titulado: Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19, quien destaca como herramienta principal la psicología organizacional como tendencia para generar condiciones

favorables en el entorno laboral, conllevando al incremento de la eficiencia y la productividad, así mismo esta herramienta tiene la capacidad de mantener a los colaboradores comprometidos con el logro de los objetivos o beneficios que anhelan las organizaciones.

Al comparar estas tres investigaciones se observa que existe diferencia dado que el primero entre trabajo remoto no se relaciona directamente con la eficiencia y el coeficiente encontrado resulta casi insignificante. En el segundo menciona que el teletrabajo al ser más flexible ayuda a las empresas a mejorar la eficiencia de los colaboradores por lo que podemos sustentar que si existe una relación entre el teletrabajo y la eficiencia. No obstante al mencionar trabajo remoto y teletrabajo hablamos de dos conceptos distintos, y no solo nos referimos a los ámbitos de aplicación, como lo sustenta Escobedo (2020) si bien es cierto ambas modalidades surgen por necesidad, pero la principal diferencia que esta nueva normalidad laboral (trabajo remoto) implica realizar las labores en los domicilios o lugares de aislamiento en donde no existe una prueba piloto para conocer si esta modalidad repercutirá positivamente en la eficiencia de los colaboradores. También como se muestra en la investigación 3, Psicología organizacional en tiempos de pandemia, COVID-19; se relaciona de manera favorable con la eficiencia y la productividad, haciendo que los colaboradores realicen sus actividades más eficientemente y estén más comprometidos con las empresas, suceso que no pasa con la investigación 1.

2. **Objetivo Específico 2:** Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficacia del personal en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo-2021, los resultados obtenidos en la tabla 18 evidencian que si existe una relación considerable entre la variable y la dimensión con un p-valor=0,012 y una correlación definida pero pequeña de $\tau = 0,266$, por lo que se

concluye que si existe una relación directa entre la variable trabajo remoto y la dimensión de la eficacia. En este sentido se tiene investigaciones similares como la de Chávez (2020) en su estudio titulado: Efectos de la implementación del Teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social. Gobierno Regional de Loreto, habiendo encontrado que la organización del trabajo en casa contribuye con la eficacia de los colaboradores, pues esta forma de trabajo cuenta con beneficios, asimismo es necesario contar con buenas gestiones empresariales, en donde se puede efectuar nuevas modalidades de control, herramientas de gestión y el desarrollo de una cultura organizacional que retribuya la eficacia y disciplina en el cumplimiento de las metas, por lo que se puede decir que guardan estrecha relación entre el teletrabajo y la eficacia. También es importante manifestar lo indicado por Vásquez (2019) en su tesis titulada: *El teletrabajo en el sector público peruano*, en donde concluye que este modelo de trabajo resulta beneficioso no solo para la organización, sino también para los colaboradores lo cual deriva efectos positivos en la eficacia del colaborador ya que es importante brindar un servicio de calidad a las personas, pues necesitan tranquilidad para concentrarse y realizar un buen trabajo, ya que cuando se realizan los trabajos en oficina se pierde la concentración y empiezan a distraerse afectando su eficacia y por ende su productividad, por esta razón nos indica que el teletrabajo guarda relación positiva con la eficacia.

Por otra parte, en la investigación realizada por Canals & Carreras (2020) titulado: Teletrabajo y productividad: Un binomio complejo, en donde indica que el teletrabajo estaba poco desarrollada en nuestra sociedad, pero que el paso a un contexto espeluznante debido a la pandemia originada por la covid-19 hizo que esta forma de trabajo recobrara protagonismo, en donde el paso de ir a las oficinas a realizar trabajo en los domicilios o lugares de aislamiento tiene efectos adversos en el ámbito desde la

sociedad y de la economía, para los autores de esta investigación el trabajo remoto tiene una relación negativa con la productividad laboral y el progreso profesional. Esta nueva normalidad laboral representa conflictos para los colaboradores, debido a que no garantiza en el cumplir la desconexión digital, no garantiza contar con un espacio de trabajo cómodo y tranquilo, así mismo se pierde la conexión, empatía, unión, comunicación, entre los colaboradores y todos estos factores juegan en contra de la eficacia de los colaboradores, son por estas razones que no existe una relación positiva entre el trabajo remoto y la eficacia.

3. **Objetivo Específico 3:** Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la ergonomía en el trabajo en tiempos de Covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021, los resultados obtenidos en la tabla 19 evidencia si existe una relación directa entre la variable y la dimensión de estudio con un p-valor = 0,000 y una correlación considerable con un $\tau = 0,459$ por lo que se concluye que si existe relación directa entre el trabajo remoto y la ergonomía, datos que al ser comparados con la investigación realizada por Osemeke, Ph.D, & Adegboyega (2017) titulado: *Critical Review and Comparism between Maslow, Herzberg and McClelland's Theory of Needs* (Revisión crítica y comparaciones entre Maslow, Herzberg y Teoría de las necesidades de McClelland) en donde citan a Frederick Herzberg concluyendo que lo que desmotiva al trabajador son las las condiciones en las cuales trabajan, es decir, el factor ergonómico o factor de higiene esta relacionado con las condiciones de seguridad y salud laboral, la revision teorica nos muestra que la ergonomia se involucra como parte de la motivación, y la motivación esta relacionada con la productividad laboral, entonces a través de este estudio se menciona que existe una relación directa entre el trabajo remoto y la ergonomía. Por otro lado, se considera que la ergonomía busca fortalecer la prevención del lugar de trabajo mediante los

estudios de la perspectiva del colaborador desde diversos aspectos: puesto de trabajo, ambiente de trabajo, carga de trabajo, tareas, relaciones interpersonales, herramientas y habilidades personales. En tal sentido se tiene investigaciones similares como la de Sociedad Peruana de Ergonomía (2020) en su informe titulado: Guía de Ergonomía para el Trabajo Remoto; en donde menciona que el trabajo remoto al igual que en otras modalidades de trabajo, el entorno psicológico, los niveles de estrés y las consecuencias para la salud se contrastan en función de si las actividades ejecutadas demandan o no una gran cualificación, otros factores que influyen en la ergonomía es el contenido del trabajo, la autonomía y los ritmos de trabajo. En muchos casos, el estrés y la ansiedad en el trabajo remoto están relacionados al tipo de trabajo que se realiza y a al ambiente del trabajo, llegando a la conclusión, para realizar trabajo remoto de manera favorables es inevitable contar con salud y seguridad en el trabajo, gestiones de disciplinas laborales, flexibilidad y sobre todo se debe contar con la capacidad para solucionar problemas en tiempos de pandemia. Ante esto podemos decir que la fuente de investigación coincide con el logro del objetivo de investigación, en el que el trabajo remoto se relaciona directamente con la ergonomía en el trabajo.

4. **Objetivo Específico 4:** Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la motivación del personal en tiempos de pandemia en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021; los resultados obtenidos en la tabla 20 evidencia que si existe una relación directa entre la variable y la dimensión de estudio con un p-valor = 0,010 y una correlación definida pero pequeña con un $\tau = 0,285$ por lo que se concluye que si existe una relación directa entre el trabajo remoto y la motivación, información que al ser comparados con una investigación similar encontrado por Sánchez , Montenegro, & Medina (2019) en su investigación titulada: *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial*; en donde concluye que la

inteligencia emocional, cultiva una alta influencia en el trabajo a distancia, así mismo la motivación se manifiesta por medio de comportamientos visibles como la actividad y el logro de los objetivos que, puede llevar a los colaboradores a un estado de satisfacción laboral. Por otro lado, se considera que la motivación laboral como indicador de la productividad laboral bajo una nueva modalidad laboral en tiempos de covid-19 muchas organizaciones han adaptado a una nueva forma de trabajo en donde tuvieron que integrar nuevas dinámicas, sin embargo no todas las organizaciones están preparadas para este cambio, y no todos los colaboradores cuentan con facilidad de flexibilidad a los cambios, así mismo no cuentan con buenas condiciones físicas de trabajo, sabiendo que en estos tiempos contar con adecuadas condiciones laborales bajo una nueva normalidad laboral (trabajo remoto) suma parte de la motivación laboral .

Así mismo la información obtenida por Chiavenato (2007) titulado: *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*; en donde menciona que los resultados logrados no solo depende del fuerza o de los recursos empleados, si no depende principalmente de la motivación y del interés que tienen los colaboradores para realizar sus labores, así mismo la motivación laboral como parte de una nueva normalidad laboral tiene que estar relacionada a las buenas condiciones de trabajo, buena comunicación, y sobre todo la buena comunicación efectiva entre el empleador y el empleado, debe de prevalecer el reconocimiento laboral. Por lo que podemos decir que las fuentes encontradas coinciden con el logro del objetivo de esta investigación, en el que el trabajo remoto se relaciona con la motivación laboral

CONCLUSIONES

Estamos en una coyuntura histórica cargada de cambios drásticos en donde esta crisis de gobierno, sanitaria, económica, laboral, y social hizo que nos adaptemos a una nueva normalidad laboral. Habiendo concluido el estudio en relación a la investigación: Trabajo Remoto y Productividad Laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo - 2021, nos permitió arribar a las siguientes conclusiones:

1. Con respecto al objetivo general, se concluye que de acuerdo a la prueba de Coeficiente de Correlación Tau_b de Kendall que la relación de las variables trabajo remoto y la productividad laboral es definida pero pequeña con un nivel de 0,001 por lo que se deriva que la significancia es menor a 0.05 (probabilidad de error es de 5% en torno a un 95% de confianza). Sin embargo, la correlación posee un grado de significancia de 0,329 lo cual es próximo a demostrar que es una medida positiva, en resultado, nos consiente confirmar que la variable Trabajo Remoto tiene relación con la variable Productividad Laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo - 2021. Se Rechaza la Hipótesis Nula.
2. Con respecto al primer objetivo específico, se concluye que de acuerdo a la prueba de Coeficiente de Correlación Tau_b de Kendall que la relación de las variables trabajo remoto y eficiencia no es significativo estadísticamente con un nivel de 0,986 por lo que se deriva que la significancia es mayor a 0.05 (probabilidad de error es de 5% en torno a un 95% de confianza). Sin embargo, la correlación posee un grado de significancia de 0,002 lo cual es próximo a demostrar que guarda una relación casi insignificante, en resultado, nos consiente confirmar que la variable Trabajo Remoto no tiene una relación directa con la dimensión de la eficiencia de los colaboradores en

tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo - 2021. Se acepta la Hipótesis Nula.

3. Con respecto al objetivo específico 2, se concluye que de acuerdo a la prueba de Coeficiente de Correlación Tau_b de Kendall existe una relación de las variables trabajo remoto y eficacia, con un nivel de 0,012 por lo que se deriva que la significancia es menor a 0.05 (probabilidad de error es de 5% en torno a un 95% de confianza). Sin embargo, la correlación posee un grado de significancia de 0,266 lo cual es próximo a demostrar que existe una relación definida pero pequeña, en resultado, nos consiente confirmar que la variable Trabajo Remoto tiene relación con la dimensión de la eficacia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo - 2021. Se Rechaza la Hipótesis Nula.
4. Con respecto al objetivo específico 3, se concluye que de acuerdo a la prueba de Coeficiente de Correlación Tau_b de Kendall existe relación de las variables trabajo remoto y ergonomía, con un nivel de 0,000 por lo que se deriva que la significancia es menor a 0.05 (probabilidad de error es de 5% en torno a un 95% de confianza). Sin embargo, la correlación posee un grado de significancia de 0,459 lo cual es próximo a demostrar que existe una relación considerable, en resultado, nos consiente confirmar que la variable Trabajo Remoto tiene relación con la dimensión ergonomía en el trabajo en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo - 2021. Se Rechaza la Hipótesis Nula.
5. Con respecto al objetivo específico 4, se concluye que de acuerdo a la prueba de Coeficiente de Correlación Tau_b de Kendall existe una relación de las variables trabajo remoto y motivación con un nivel de 0,010 por lo que se deriva que la significancia es menor a 0.05 (probabilidad de error es de 5% en torno a un 95% de confianza). Sin embargo, la correlación posee un grado de significancia de 0,285 lo cual

es próximo a demostrar que hay una relación es definida pero pequeña, en resultado, nos consiente confirmar que la variable Trabajo Remoto tiene relación con la dimensión de la motivación de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo - 2021. Se Rechaza la Hipótesis Nula.

RECOMENDACIONES

La eficiencia y la eficacia no son indicadores suficientes para medir la productividad laboral bajo una nueva modalidad de trabajo (trabajo remoto) hoy en día debido al contexto de la pandemia mundial originada por la covid-19, la ergonomía y la motivación son fundamentales para incrementar o mantener la productividad laboral al realizar trabajo remoto. Habiendo concluido esta investigación se recomienda lo siguiente:

1. La pandemia debido a la covid-19 fue la causante de que cerraran muchas empresas, emprendimientos, negocios, trajo consigo una avalancha de despidos arbitrarios de trabajadores en donde muchas personas gastaron sus ahorros para poder sobrevivir.. Es por esta razón que se recomienda a las empresas adaptar esta modalidad de trabajo con el fin de seguir con del desarrollo económico, así mismo se recomienda emprender iniciativas de cultura organizacional virtuales, ya es hora que las empresas y los colaboradores puedan instituir una comunicación calidad de tal manera que se pueda realizar mediante el trabajo remoto. Se recomienda a los colaboradores adaptarse a la flexibilidad laboral de tal manera que resulten ser más productivos.
2. La llegada de la pandemia, junto a una nueva forma de trabajo y las medidas de aislamiento, se han sentido con un gran impacto en las relaciones laborales, gradualmente se ha descubierto que la eficiencia guarda una relación casi insignificante con el trabajo remoto. Es por esta razón que se recomienda a la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. establecer los objetivos claros, ya que es importante para seguir mejorando en esta nueva forma de trabajo, así mismo se recomienda instruir a los colaboradores para que puedan comprendan la importancia de cumplir con objetivos de manera eficiente dentro de un tiempo concluyente para poder estar organizados, de esta forma se facilitara los seguimientos necesarios y generará un compromiso por parte de los colaboradores

3. Es casi insostenible anunciar las implicaciones a largo plazo del imprevisto y fuerte cambio al trabajo remoto que vivimos presentemente, pero es permisible anunciar algunos efectos, entre ellos la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficacia laboral de los colaboradores en el contexto de covid-19, es por esta razón que se recomienda a la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. armar estrategias de orientación al personal, en donde ellos deben estar al corriente que al realizar sus labores de manera eficaz forman parte de los intereses de la empresa, y afectan significativamente en los resultados, también es recomendable formar buenas relaciones de comunicación, apoyados en la confianza entre colaboradores y jefes.
4. La situación de la salubridad de hoy en día causada por la covid-19 ha causado que el trabajo remoto sea un instrumento muy útil para resguardar a los colaboradores de los riesgos. Sin embargo, al ser una modalidad laboral que pocos saben, no todos poseen las seguridades necesarias dentro del domicilio o lugar de aislamiento para hacer de las labores una actividad sin peligros, tanto físicos como emocionales, por esta razón se recomienda a la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. a realizar charlas virtuales con temas relacionados a la salud y seguridad en el trabajo para que no afecte en la productividad de los colaboradores, a los colaboradores se les recomienda adoptar buenas posturas, adaptar un ambiente de trabajo cómodo, emplear descansos durante trabajos arduos o hacer uso del D.U. 127-2020 que establece el derecho a la desconexión digital.
5. La covid-19 ha motivado a las empresas a reinventarse apoyándose en una cultura organizativa virtual, flexibilidad laboral y empoderamiento de los colaboradores, es por esta razón que se recomienda a la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. a mantener comprometidos e inspirados a los colaboradores para elevar o conservar la productividad laboral en tiempos de pandemia, se recomienda a los trabajadores manejar la adaptabilidad a los distintos contextos y dificultades que existen en las

empresas. Al área de recursos humanos o bienestar laboral se recomienda ser más empáticos y calidos con el personal, se podría considerar en realizar llamadas de vez en cuando, para resaltar sus logros, preguntarles cómo se sientes, entre otros sucesos significativos, de esta manera los colaboradores se sentirán motivados y listos para un buen desenvolvimiento laboral.

6. A raíz de que no se encuentra suficientes antecedentes de estudio se recomienda a los futuros investigadores realizar un estudio profundo sobre trabajo remoto y la productividad laboral con el fin de descubrir teorías nuevas.
7. Se sugiere realizar futuras investigaciones en base a los resultados logrados. También se recomienda realizar investigaciones en base al trabajo remoto y la productividad laboral no solo en las actividades de telecomunicaciones, sino en actividades empresariales que se acogen a una nueva normalidad laboral para conocer si la productividad se ha incrementado, mantenido o ha disminuido
8. Se sugiere a los futuros investigadores realizar un estudio comparativo entre el teletrabajo y trabajo remoto para conocer las principales implicancias.
9. Se recomienda la publicación de estos resultados.

Referencias bibliográficas

- PricewaterhouseCoopers. (2020). *Benchmarking de Recursos Humanos Covid-19*. Obtenido de PwC: <https://www.pwc.pe/es/assets/document/PwC-Estudio-Benchmark-HR.pdf>
- Acevedo, D., Alegría, C., & Cortegana, M. (2016). *Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad [Para obtener el título de Licenciado en Administración]*. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621533>
- Agencia Bloomberg. (22 de Mayo de 2020). *Padres en teletrabajo enfrentan doble carga durante la cuarentena. [Informe]*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/padres-en-teletrabajo-enfrentan-doble-carga-durante-cuarentena-noticia/>
- Angulo Guiza, U. G., Rivera Zárate, D. F., & Rivera Pérez, D. M. (2020). *Legislación Laboral: Incluye Teletrabajo y medidas laborales frente al COVID19*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Astaiza, L. F., Barreto, J. V., Ortegón, C., & Montenegro Riveros, M. (2017). *Teletrabajo: Aspectos sociojurídicos en el campo publicitario*. Bogotá: Universidad Central.
- Bambarén, R. (17 de Mayo de 2020). *¿Por qué las personas sienten que trabajan más con el home office? [Informe]*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/por-que-las-personas-sienten-que-trabajan-mas-con-el-home-office-noticia/?ref=gesr>
- Barbosa, V. K. (2013). *Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a Distancia*. Buenos Aires: Dunken.2013.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.
- Boston Consulting Group. (2020). *Lo que 12.000 empleados tienen que decir sobre el futuro de RemoteWork [Adaptado a Español]*. Boston Consulting Group. Obtenido de <https://web-assets.bcg.com/2f/4f/acb18f9c4a68b1cf0367479fc44c/bcg-what-12000-employees-have-to-say-about-the-future-aug-2020.pdf>
- Briones, I. (Julio - Septiembre de 2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Para: Revista Dominio de las Ciencias, Vol. 6(núm. 2)*, pp. 26-34.
- Buira, J. (2012). *El Teletrabajo: Entre Mito y Realidad*. Barcelona: Editorial UOC.
- Canals, C., & Carreras, O. (2020). *Teletrabajo y productividad: un binomio complejo [Informe]*. España: Publicaciones CaixaBank Research. Obtenido de <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/actividad-y-crecimiento/teletrabajo-y-productividad-binomio-complejo>

- Castillo Aponte, J. (2006). *Administración de personal. Un enfoque hacia la calidad* (Segunda ed.). Bogotá: ECOE EDICIONES. Obtenido de https://books.google.es/books?id=1aXmDqJpEc8C&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Chávez, A. (2020). *Efectos de la implementación del Teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social. Gobierno Regional de Loreto [Tesis para optar el Título de Ingeniera de Computación y Sistemas. Universidad Privada de la Selva Peruana]*. Repositorio Institucional, Iquitos, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch%C3%A1vez%20Villac%C3%ADs.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (Octava ed.). D.F., México: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Decreto de Urgencia 026-2020. (2020). *TÍTULO II, TRABAJO REMOTO*.
- Díaz, V. L. (2018). *Teletrabajo y Neurotecnología: Una guía imprescindible para gestionar el trabajo*. Buenos Aires: Granica S.A.
- El Congreso de la República. (Miércoles de Junio de 2013). Ley N° 30036 . *Ley que regula el teletrabajo*. Lima, Perú. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>
- Escobedo, A. (16 de Marzo de 2020). *Diferencias entre «teletrabajo» y «trabajo remoto»*. Obtenido de LP | Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/diferencias-teletrabajo-trabajo-remoto/>
- Eurofound y OIT. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Ginebra. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang--es/index.htm
- Fernández Ferreras, F., & Moreno Romero, A. (2018). *Trabajadores de la sociedad del conocimiento y productividad (en red): Impulsores y frenos*. Editorial Sanz Y Torres S.l.
- Fernández, A. (2007). *Consultor para la Dirección de Recursos Humanos*. Madrid, España: Especial Directivos,. Obtenido de <https://books.google.com.ni/books?id=Ezsq0PtDfqwC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Ferro Delgado, V. (2020). *Derecho Individual del trabajo en el Perú [Volumen 41 de Colección Lo Esencial del Derecho]*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la PUCP.
- Flores, E., Miranda, M. G., & Villasís, M. Á. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial. *Rev Alerg Mex.*, 367-370. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v64n3/2448-9190-ram-64-03-0364.pdf>
- Gan Bustos, F., & Berbel Giménez, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona, España: Editorial UOC.

- Gestión. (09 de Junio de 2020). *¿Cómo sera la oficina posCOVID-19?* Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/como-sera-la-oficina-poscovid-19-noticia/?ref=gesr>
- Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia [Revista Científica, Vol. 4]. *Para: Revista OLAC - IEALC*, 23-39.
- González García, M. J. (2012). *Habilidades Directivas*. Madrid: Innovación Y Cualificación.
- Herederó, C., López Hermoso, J., Romo Romero, S., & Medina Salgado, S. (2019). *Organización y transformación de los sistemas de información en la empresa*. Madrid: ESIC.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). D.F., México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a Nivel Nacional [Informe Técnico]*. Lima: INEI. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-n03_empleo-nacional-abr-may-jun-2020.pdf
- Ipsos Perú. (22 de Abril de 2020). *Encuesta Nacional Urbana [Opinión Data, Situación económica]*. Obtenido de Ipsos Perú: <https://www.ipsos.com/es-pe/opinion-data-abril-2020>
- Ipsos Perú. (19 de Mayo de 2020). *Encuesta Nacional Urbana Mayo 2020 - La Reactivación Económica*. Obtenido de Ipsos Perú: https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-05/encuesta_nacional_urbana_mayo_2020_-_la_reactivacion_economica.pdf
- Jiménez, A. (24 de Marzo de 2020). *Teletrabajo vs trabajo remoto. ¿Qué asume la empresa si me pasa algo trabajando en casa?* Obtenido de Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría: <https://www.ppulegal.com/covid/nuevas-medidas-en-trabajo-remoto/>
- Joric, C. (21 de Mayo de 2020). *El teletrabajo nació de otra crisis*. Obtenido de La Vanguardia: <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>
- Juez, J. (2020). *Productividad Extrema: Como Ser Más Eficiente, Producir Más, y Mejor*. Julio Juez.
- Landa, C. (2020). *Constitución y Emergencia Sanitaria* (Vol. II). Lima, Perú: Palestra Editores.
- Las 4 Miradas de la Gestión Empresarial. (2020). *Soledad y aislamiento del colaborador en cuarentena por coronavirus: El rol del líder para gestionar el efecto emocional del "Teletrabajo"*. Madrid: Las 4 Miradas de la Gestión Empresarial.
- Llavina, X., Piqueras, C., Lloret, P., González, Ó., Álvarez, M., Navarro, N., . . . Amat, O. (2020). *Teletrabajo: Vivir y trabajar mejor*. Barcelona: Profit.

- MARSH. (2020). *Estudio de Retorno Laboral y la "Nueva Normalidad"*. Perú: Publicaciones MARSH & McLENNAN COMPANIES. Obtenido de <https://coronavirus.marsh.com/mx/es/insights/research-and-briefings/labor-return-study-and-the-new-normality.html>
- Molina, C. (Octubre - Diciembre de 2020). Covid 19 efectos de una pandemia en mercados laborales del mundo. *Para: Revista Dominio de las ciencias, Vol. 6*(núm. 4), pp. 827-839.
- MuyPyme. (31 de Octubre de 2016). *Los mitos del Teletrabajo*. Obtenido de MuyPyme: <https://www.muypymes.com/2016/10/31/mitos-teletrabajo>
- Noticias ONU. (9 de Julio de 2020). *El teletrabajo no es una opción para los pobres, los jóvenes y las mujeres*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2020/07/1477181>
- Organización Internacional del Trabajo. (3 de Octubre de 2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_531116/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (18 de marzo de 2020). *Observatorio de la OIT, 1ª edición El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. *Conferencia Internacional del Trabajo 109.a reunión, 2020* (págs. 250-253). Ginebra: Unidad de Producción de Publicaciones (PRODOC) de la OIT.
- Osemeke, M., Ph.D, & Adegboyega, S. (2017). Critical Review and Comparism between Maslow, Herzberg and McClelland's Theory of Needs (Revisión crítica y comparaciones entre Maslow, Herzberg y Teoría de las necesidades de McClelland). *Departamento de Administración de Empresas, Universidad Federal, Ogwa, Nigeria, 1*, 161-173. Obtenido de Revista Empresarial y Laboral: <https://www.fujabf.org/wp-content/uploads/2018/01/Critical-Review-and-Comparism-between-Maslow-Herzberg-and-McClellands-Theory-of-Needs.pdf>
- Pajuelo, A. M. (2020). *El Trabajo Remoto llegó para quedarse*. Lima: El Comercio. Obtenido de <https://lhh.pe/prensa/el-trabajo-remoto-llego-para-quedarse/>
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2019). *El impacto del teletrabajo y la administración de empresas [Artículo de Revisión. Para RECIMUNDO]*. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento, Guayaquil, Ecuador.

- Pérez, R. (2020). *Cómo mejorar el clima laboral: Existe una solución para cada problema. En este libro encontrará respuestas sobre cómo lograrlo en su empresa y elevar la productividad.* US: Amazon Digital Services LLC - KDP Print US.
- PricewaterhouseCoopers. (06 de Mayo de 2020). *Encuesta de Gestion de Crisis COVID-19.* Obtenido de PwC Perú: <https://www.pwc.pe/es/assets/document/Encuesta-Gestion-de-crisis-COVID-19.pdf>
- Quintanilla Lozano, F. (2018). *Relaciones Laborales y Productividad: En las Relaciones Humanas 2+2 Tambien son 4, pero no sabes cuando.* Barcelona: BookBaby.
- Red Latinoamericana de Desarrollo de Competencias y Organizaciones Sostenibles. (14 de Octubre de 2020). *Conclusiones del 4º webinar en Tiempos de COVID-19: Competencias emergente para el liderazgo de equipos en los nuevos escenarios .* Obtenido de Plataforma Digital Única del Estado Peruano: <https://www.gob.pe/institucion/sineace/informes-publicaciones/1268707-conclusiones-del-4-webinar-en-tiempos-de-covid-19-competencias-emergente-para-el-liderazgo-de-equipos-en-los-nuevos-escenarios>
- Red Latinoamericana de Desarrollo de Competencias y Organizaciones Sostenibles. (14 de Octubre de 2020). *Conclusiones del 3º webinar en Tiempos de COVID-19: Trabajo remoto y trabajo en casa.* Obtenido de Plataforma Digital Única del Estado Peruano: <https://www.gob.pe/institucion/sineace/informes-publicaciones/1268705-conclusiones-del-3-webinar-en-tiempos-de-covid-19-trabajo-remoto-y-trabajo-en-casa>
- Requejo, J. (02 de Julio de 2020). 200 mil personas bajo "Trabajo Remoto". (T. P. Noticias, Entrevistador)
- Rodrigo, M., & Molina, G. (2014). *T. 5 - Pruebas no paramétricas.* Obtenido de Universitat de València: http://ocw.uv.es/ciencias-de-la-salud/estadistica-ii/est2_t5.pdf
- Rojas, R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Caso de estudio empresa D.I.T. TELECOM [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].* Repositorio Institucional, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5331/1/T2075-MBA-Rojas-Analisis.pdf>
- Rosenbaum Carli, F. (2019). El "Derecho" a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. *Derecho y Sociedad*, 111-122.
- Sánchez , G., Montenegro, A., & Medina, P. (Septiembre de 2019). *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial [Investigación, Para: 593 Digital Publisher CEIT].* Quito, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/30489>
- Serrano Argüeso, M. (2019). "Always on". Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho de Empleo*, 166-177.
- Sociedad Peruana de Ergonomía. (2020). *Guía de Ergonomía para el Trabajo Remoto.* Lima: Sociedad Peruana de Ergonomía. Obtenido de

<https://www.sopergo.com/archivos/sopergo-guia-de-ergonomia-para-el-trabajo-remoto-2020.pdf>

- Torres Llosa V., E. (2020). *Digitalizate ¿Por dónde empezar?: Cómo transformar tu empresa para la era digital*. Lima: Penguin Random House Grupo Editorial Perú.
- Uribe Prado, J. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. D.F, México: Editorial El Manual Moderno.
- Vaquerano , J., Flores, M., & Morán, M. (2020). *Una aproximación al clima organizacional en las empresas de El Salvador bajo el contexto de la pandemia COVID-19. [Informe]*. San Salvador: Publicaciones Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas". El Salvador, C.A.
- Vasquez, O. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano [Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Intitucional, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36221/Vasquez_NOJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- World Health Organization. (2020). *Criterios de salud pública para ajustar las medidas de salud pública y sociales en el contexto de la COVID-19 (Anexo del documento Consideraciones relativas a los ajustes de las medidas de salud pública y sociales con el contexto de la COVID-19)*. World Health Organization. Obtenido de <https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

Anexo 03: Matriz d operacionalización del instrumento

Anexo 04: Instrumento de investigación

Anexo 05: Confiabilidad y validez del instrumento

Anexo 6: Data de procesamiento de datos

Anexo 7: Consentimiento / asentimiento informado

Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Trabajo Remoto y Productividad Laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo – 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>PG:</p> <p>¿Cómo se relaciona el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021?</p>	<p>OG:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la productividad laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021</p>	<p>HG:</p> <p>El trabajo remoto se relaciona directamente con la productividad laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021.</p>	<p>V1: TRABAJO REMOTO</p> <p>Gestiones de disciplina laboral</p> <p>Elementos informáticos de Telecomunicación</p> <p>Desconexión digital</p>	<p>METODO</p> <p>a) General: método científico</p> <p>b) Específico: método deductivo</p> <p>TIPO: Aplicada</p> <p>NIVEL: correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental, descriptivo - correlacional , de tipo transversal</p> <p>Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --- OV1 M --- OV2 OV1 --- r r --- OV2 </pre> </div>
<p>PE1:</p> <p>¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la eficiencia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo - 2021?</p> <p>PE2:</p> <p>¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la eficacia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo – 2021?</p>	<p>OE1:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficiencia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021</p> <p>OE2:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la eficacia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021</p>	<p>HE1:</p> <p>Existe una relación directa entre el trabajo remoto y la eficiencia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021</p> <p>HE2:</p> <p>Existe una relación directa entre el trabajo remoto y la eficacia de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021</p>	<p>V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL</p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Ergonomía</p> <p>Motivación</p>	<p>Dónde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>OV1 = Trabajo remoto</p> <p>O2 = Productividad laboral</p> <p>R = Relación entre la variable 1 y variable2</p> <p>POBLACION: En esta investigación se realizará con los trabajadores del área de</p>

<p>PE3:</p> <p>¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la ergonomía en el trabajo en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo - 2021?</p> <p>PE4:</p> <p>¿Qué relación existe entre el trabajo remoto y la motivación de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo – 2021?</p>	<p>OE3:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la ergonomía en el trabajo en tiempos de Covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021</p> <p>OE 4:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y la motivación de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021</p>	<p>HE3:</p> <p>Existe una relación directa entre el trabajo remoto y la ergonomía en el trabajo en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021</p> <p>HE 4:</p> <p>Existe una relación directa entre el trabajo remoto y la motivación de los colaboradores en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021</p>		<p>renting de maquinarias y vehículos, recursos humanos, global fiber, corporativo claro Huancayo, área legal, administración y finanzas, logística, T.I.; mantenimiento, operarios. Siendo un total de 10 áreas y 127 trabajadores</p> <p>MUESTRA: Por conveniencia se considera 50 trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo remoto</p> <p>TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS: Encuestas</p> <p>INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS: Cuestionarios</p>
---	--	--	--	---

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Trabajo Remoto y Productividad Laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo – 2021

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
TRABAJO REMOTO	“El trabajo remoto es la prestación de servicio subordinada que realiza el empleador que se encuentra físicamente en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, haciendo uso de elementos informáticos de telecomunicaciones u análogos“(Escobedo, 2020)	Esta variable será evaluada a partir de la ejecución del cuestionario, que será generada a partir de las dimensiones establecidas e inferidas en las bases teóricas	Gestiones de disciplina laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Autogestiona tarea personal para cumplir actividades ● Promueve autodisciplina para cumplir retos con constancia y orden usando la fuerza de voluntad ● Genera autoconfianza para cumplir con éxito una determinada actividad ● Emplea valores institucionales para fomentar la cultura organizacional 	Ordinal
			Elementos informáticos de Telecomunicación	<ul style="list-style-type: none"> ● Dispone de T.I.C. para cumplir las labores mediante el trabajo remoto ● Dispone de acceso a internet para admitir un enlace rápido y estable ● Usa adecuadamente herramientas de T.I.C para realizar buen trabajo ● Accede de información fácil y comprensible para compartir información entre trabajadores 	
			Desconexión digital	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconcilia la vida familiar y laboral para garantizar el desarrollo personal y profesional ● Considera un incremento del horario laboral para los colaboradores ● Disminuye el estrés laboral para los colaboradores ● Mejora la calidad de labores para resultados óptimos 	

PRODUCTIVIDAD LABORAL	<p>La productividad es un factor clave en el sostenimiento de las empresas, que no aluden a las condiciones internas y externas. En función a este contexto las empresas deben adaptarse a los nuevos retos para respaldar la productividad en tiempos de pandemia</p> <p>(Organización Internacional del Trabajo, 2020)</p>	<p>El paso a una fuerza laboral totalmente flexible ha sido una necesidad provocada por la pandemia de COVID-19, por lo tanto esta variable se operacionaliza en cuatro dimensiones: eficiencia, eficacia, ergonomía y motivación lo cual nos permitirá evaluar de qué manera el trabajo remoto repercute en la productividad.</p>	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ● Optimiza el Recursos para la entrega puntual de reportes o trabajos ● Controla las tareas del personal para el cumplimiento de metas ● Alcanza los objetivos en un tiempo mínimo para un trabajo eficiente ● Considera que intercede mucho personal para llegar a una sola meta 	Ordinal
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ● Aprovecha la experiencia laboral para alcanzar resultados óptimos ● Tiene en cuenta las observaciones de los supervisores para la mejora de trabajo ● Cuenta con espacio adecuado para realizar actividades laborales de manera eficaz ● Tiene aptitud de trabajo que accede alcanzar objetivos para un resultado eficaz 	
			Ergonomía	<ul style="list-style-type: none"> ● Reposa durante la jornada laboral después de realizar tareas arduas para disminuir riesgos ocupacionales. ● Dispone de recursos ergonómicos para el buen desempeño de funciones ● Fomenta preocupación por el trabajador para mejorar las condiciones laborales ● Recibe capacitación en temas de salud y seguridad en el trabajo para un buen rendimiento 	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ● Cuenta con bienestar y seguridad en el trabajo para una mejor predisposición laboral ● Recibe compensación material necesarios, para ejercer tareas eficientemente ● Aumenta su entusiasmo al contar con herramientas para mejorar el trabajo ● Recibe reconocimiento laboral para ejercer mejor sus actividades 	

ANEXO 03: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

Trabajo Remoto y Productividad Laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C. Huancayo – 2021

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
	Gestiones de disciplina laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Autogestiona tarea personal para cumplir actividades • Promueve autodisciplina para cumplir retos con constancia y orden usando la fuerza de voluntad • Genera autoconfianza para cumplir con éxito una determinada actividad • Emplea valores institucionales para fomentar la cultura organizacional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿El trabajador autogestiona su tarea personal para cumplir actividades mediante la modalidad de Trabajo Remoto? 2. ¿Promueve el proceso de la autodisciplina para cumplir con sus propios retos impuestos personalmente con constancia y orden usando la fuerza de voluntad? 3. ¿Genera autoconfianza para cumplir con éxito una determinada actividad mediante la modalidad de Trabajo Remoto? 4. ¿Emplea los valores institucionales de la empresa (confidencialidad de información, compromiso, servir para servir, etc.) para fomentar una buena cultura organizacional? 	<p align="center">CUESTIONARIO</p> <p>Escala de Likert</p> <p>1.- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2.- En desacuerdo</p> <p>3.- Indeciso</p> <p>4.- De acuerdo</p> <p>5.- Totalmente de acuerdo</p>
	Elementos informáticos de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Dispone de T.I.C. para cumplir las labores mediante el trabajo remoto • Dispone de acceso a internet para admitir un enlace rápido y estable • Usa adecuadamente herramientas de T.I.C para realizar buen trabajo • Accede de información fácil y comprensible para compartir información entre trabajadores 	<ol style="list-style-type: none"> 5. ¿Dispone de buenas tecnologías de información y comunicación para cumplir con sus labores a la hora de realizar Trabajo Remoto? 6. ¿En su domicilio o lugar de aislamiento dispone de una buena conexión de internet para admitir un enlace rápido y estable a la hora de ejercer trabajo remoto? 7. ¿Usa adecuadamente las herramientas de tecnologías de información y comunicación (celulares, email, programas informáticos, equipos, internet, otros) para realizar un buen Trabajo Remoto? 8. ¿Accede a la información de la empresa de manera comprensible y fácil para compartir información entre los colaboradores a través de una red interna? 	
	Desconexión digital	<ul style="list-style-type: none"> • Reconcilia la vida familiar y laboral para garantizar el desarrollo personal y profesional • Considera un incremento del horario laboral para los colaboradores • Disminuye el estrés laboral para los colaboradores • Mejora la calidad de labores para resultados óptimos 	<ol style="list-style-type: none"> 9. ¿Considera que el Trabajo Remoto reconcilia la vida familiar y laboral del colaborador para garantizar el desarrollo personal y profesional? 10. ¿Considera que laborando bajo la modalidad de trabajo remoto incrementa el horario laboral para los trabajadores? 11. ¿Considera que con la modalidad de Trabajo Remoto disminuye el estrés laboral para los colaboradores? 12. ¿Considera que la modalidad de Trabajo Remoto mejora la calidad de labores para resultados óptimos? 	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Optimiza el Recursos para la entrega puntual de reportes o trabajos Controla las tareas del personal para el cumplimiento de metas Alcanza los objetivos en un tiempo mínimo para un trabajo eficiente Considera que intercede mucho personal para llegar a una sola meta 	<ol style="list-style-type: none"> ¿Mediante la modalidad de trabajo remoto optimiza el recurso para entregar de manera puntual sus reportes de trabajos? ¿A nivel organizativo su jefe y/o supervisor controla su tarea realiza para el cumplimiento de sus metas y/o tareas asignadas? ¿Alcanza los objetivos establecidos en sus labores en un tiempo mínimo para un trabajo eficiente? ¿Dentro de su área laboral considera que intercede mucho personal para llegar a una sola meta realizando duplicidad innecesaria de trabajo? 	CUESTIONARIO Escala de Likert 1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Indeciso 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Aprovecha la experiencia laboral para alcanzar resultados óptimos Tiene en cuenta las observaciones de los supervisores para la mejora de trabajo Cuenta con espacio adecuado para realizar actividades laborales de manera eficaz Tiene aptitud de trabajo que accede alcanzar objetivos para un resultado eficaz 	<ol style="list-style-type: none"> ¿Aprovecha su experiencia laboral dentro de su área de trabajo para alcanzar resultados óptimos? ¿Tiene en cuenta las observaciones de sus jefes o supervisores inmediatos para mejorar su calidad de trabajo? ¿Cuenta con espacio tranquilo y libre en su casa o lugar de aislamiento para realizar sus actividades laborales de manera más eficaz? Al momento de realizar Trabajo Remoto ¿Tiene buena aptitud de trabajo que le permite lograr sus objetivos para un resultado eficaz? 	
	Ergonomía	<ul style="list-style-type: none"> Reposa durante la jornada laboral después de realizar tareas arduas para disminuir riesgos ocupacionales. Dispone de recursos ergonómicos para el buen desempeño de funciones Fomenta preocupación por el trabajador para mejorar las condiciones laborales Recibe capacitación en temas de salud y seguridad en el trabajo para un buen rendimiento 	<ol style="list-style-type: none"> ¿Reposa durante la jornada laboral tras hacer trabajos arduos o repetitivos que requiera de un gran esfuerzo para disminuir riesgos ocupacionales? ¿Dispone de recursos ergonómicos necesarios para el buen desempeño de sus funciones? ¿La empresa satelital telecomunicaciones S.A.C. ha mostrado interés y/o preocupación por los trabajadores de manera constante para mejorar las condiciones laborales? ¿Recibe capacitación de manera constante por parte de la empresa satelital telecomunicaciones S.A.C. en temas de salud y seguridad en el trabajo para un buen rendimiento? 	

	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ● Cuenta con bienestar y seguridad en el trabajo para una mejor predisposición laboral ● Recibe compensación material necesarios, para ejercer tareas eficientemente ● Aumenta el entusiasmo al contar con herramientas para mejorar el trabajo ● Recibe reconocimiento laboral para ejercer mejor sus actividades 	<p>13. ¿Con esta nueva normalidad laboral cuenta con bienestar y seguridad en el trabajo para una mejor predisposición laboral</p> <p>14. Cuando inicio a trabajar en su domicilio o lugar de aislamiento ¿Ha recibido compensación material (herramientas o equipos tecnológicos) por parte de la empresa satelital telecomunicaciones s.a.c. que considera necesarios para ejercer tareas de forma eficiente?</p> <p>15. ¿Aumenta su entusiasmo en el trabajo cuando cuenta con elementos o herramienta que le permiten ejercer sus labores para mejorar acertadamente su trabajo?</p> <p>16. ¿Recibe reconocimiento laboral por parte de empresa satelital telecomunicaciones s.a.c. para ejercer mejor sus actividades?</p>	
--	-------------------	---	---	--

Anexo 04: Instrumento de investigación

Tesis:

Trabajo Remoto y Productividad Laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa Satelital

Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo - 2021

Investigadora: Bach. SULCA BAYGORREA, ALEXANDRA

Instrucciones: Estimado colaborador el presente cuestionario tiene la finalidad de seleccionar información sobre el Trabajo Remoto que Ud. realiza por tiempos de Covid-19 en su domicilio o lugar de aislamiento y su relación con la productividad laboral. Para lo cual le agradezco optar por una opción y marcar con una "X" en el recuadro concerniente, es de forma anónima y su proceso será discreto por lo que le pido FRANQUEZA en sus objeciones.

Área de trabajo:

Renting de maquinaria y vehículos	()	Área legal	()
Recursos humanos	()	Administración y Finanzas	()
Global fiber	()	Logística	()
Corporativo claro Huancayo	()	T.I.	()

Donde:

1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indeciso	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	-------------	---------------	--------------------------

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5

Parte I: Trabajo Remoto

N°	ÍTEMS	VALORACION					T O T A L	PUNTAJE FINAL
		1	2	3	4	5		
Gestiones de disciplina laboral								
1	¿El trabajador autogestiona su tarea personal para cumplir actividades mediante la modalidad de Trabajo Remoto?							
2	¿Promueve el proceso de la autodisciplina para cumplir con sus propios retos impuestas personalmente con constancia y orden usando la fuerza de voluntad?							
3	¿Genera autoconfianza para cumplir con éxito una determinada actividad mediante la modalidad de Trabajo Remoto?							
4	¿Emplea los valores institucionales de la empresa (confidencialidad de información, compromiso, servir para servir, etc.) para fomentar una buena cultura organizacional?							
Elementos informáticos de comunicación								

5	¿Dispone de buenas tecnologías de información y comunicación para cumplir con sus labores a la hora de realizar Trabajo Remoto?								
6	¿En su domicilio o lugar de aislamiento dispone de una buena conexión de internet para admitir un enlace rápido y estable a la hora de ejercer trabajo remoto?								
7	¿Usa adecuadamente las herramientas de tecnologías de información y comunicación (celulares, email, programas informáticos, equipos, internet, otros) para realizar un buen Trabajo Remoto?								
8	¿Accede a la información de la empresa de manera comprensible y fácil para compartir información entre los colaboradores a través de una red interna?								
Desconexión digital									
9	¿Considera que el Trabajo Remoto reconcilia la vida familiar y laboral del colaborador para garantizar el desarrollo personal y profesional?								
10	¿Considera que laborando bajo la modalidad de trabajo remoto incrementa el horario laboral para los trabajadores?								
11	¿Considera que con la modalidad de Trabajo Remoto disminuye el estrés laboral para los colaboradores?								
12	¿Considera que la modalidad de Trabajo Remoto mejora la calidad de labores para resultados óptimos?								

Fuente: Elaboración propia

Parte II: Productividad Laboral

1.-Totalmente en desacuerdo	2.-En desacuerdo	3.-Indeciso	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	-------------	---------------	--------------------------

N°	ÍTEMS	VALORACION					T O T A L	PUNTAJE FINAL
		1	2	3	4	5		
Eficiencia								
1	¿Mediante la modalidad de trabajo remoto optimiza el recurso para entregar de manera puntual sus reportes de trabajos?							
2	¿A nivel organizativo su jefe y/o supervisor controla su tarea realiza para el cumplimiento de sus metas y/o tareas asignadas?							
3	¿Alcanza los objetivos establecidos en sus labores en un tiempo mínimo para un trabajo eficiente?							
4	¿Dentro de su área laboral considera que intercede mucho personal para llegar a una sola meta realizando duplicidad innecesaria de trabajo?							
Eficacia								
5	¿Aprovecha su experiencia laboral dentro de su área de trabajo para alcanzar resultados óptimos?							
6	¿Tiene en cuenta las observaciones de sus jefes o supervisores inmediatos para mejorar su calidad de trabajo?							

7	¿Cuenta con espacio tranquilo y libre en su casa o lugar de aislamiento para realizar sus actividades laborales de manera más eficaz?								
8	Al momento de realizar Trabajo Remoto ¿Tiene buena aptitud de trabajo que le permite lograr sus objetivos para un resultado eficaz?								
Ergonomía									
9	¿Reposa durante la jornada laboral tras hacer trabajos arduos o repetitivos que requiera de un gran esfuerzo para disminuir riesgos ocupacionales?								
10	¿Dispone de recursos ergonómicos necesarios para el buen desempeño de sus funciones?								
11	¿La empresa satelital telecomunicaciones s.a.c. ha mostrado interés y/o preocupación por los trabajadores de manera constante para mejorar las condiciones laborales?								
12	¿Recibe capacitación de manera constante por parte de la empresa satelital telecomunicaciones S.A.C. en temas de salud y seguridad en el trabajo para un buen rendimiento?								
Motivación									
13	¿Con esta nueva normalidad laboral cuenta con bienestar y seguridad en el trabajo para una mejor predisposición laboral								
14	Cuando inicio a trabajar en su domicilio o lugar de aislamiento ¿Ha recibido compensación material (herramientas o equipos tecnológicos) por parte de la empresa satelital telecomunicaciones s.a.c. que considera necesarios para ejercer tareas de forma eficiente?								
15	¿Aumenta su entusiasmo en el trabajo cuando cuenta con elementos o herramienta que le permiten ejercer sus labores para mejorar acertadamente su trabajo?								
16	¿Recibe reconocimiento laboral por parte de empresa satelital telecomunicaciones s.a.c. para ejercer mejor sus actividades?								

Fuente: Elaboración propia

Anexo 05: Confiabilidad y validez del instrumento

Confiabilidad

Para la aprobación del instrumento se hizo una prueba piloto a razón de 20 personas que laboran bajo la modalidad de trabajo remoto en tiempos de covid-19, se aplicó de un cuestionario con 28 preguntas, como se aprecia en la tabla de resumen:

		N	%
	Válidos	20	100,0
Casos	Excluidos	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticos de fiabilidad

El resultado que se obtuvo en los cálculos estadísticos de confiabilidad fue:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	28

Análisis del resultado de la prueba piloto con el baremo de interpretación:

Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Interpretación:

El resultado obtenido el Alfa de Cronbach es de 0.811; este al contrastarlo con el baremo de interpretación, denota que se encuentra en el intervalo de muy alta (0.081 a 1.00), en consecuencia, se puede proceder con la aplicación de instrumento en la muestra seleccionada.

Validez del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de cotejo para evaluar el Trabajo Remoto y Productividad Laboral en tiempos de covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo - 2021

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021

DIRIGIDO A: Personal que labora en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: MARTINEZ VITOR PAUL DENIS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	------------------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de cotejo para evaluar el Trabajo Remoto y Productividad Laboral en tiempos de covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo - 2021

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021.

DIRIGIDO A: Personal que labora en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C

APellidos y Nombres del Validador del Instrumento:
VARGAS ARISTE YULIANA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO

VALORACIÓN:

X			
Muy bueno	Bueno	Regular	Malo



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Lista de cotejo para evaluar el Trabajo Remoto y Productividad Laboral en tiempos de covid-19 en la empresa Satelital Telecomunicaciones s.a.c. Huancayo - 2021

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de Covid-19 en la empresa satelital telecomunicaciones S.A.C. Huancayo-2021.

DIRIGIDO A: Personal que labora en la empresa Satelital Telecomunicaciones S.A.C

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:
VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA SOLEDAD

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



Mg. Graciela Soledad Verastegui Velasquez

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 06: Data de procesamiento de datos

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 9 de 9 variables

	trabajorem...	gestiondisci...	elementosin...	desconexio...	productivida...	eficienc	eficac	ergonom	motiva	var	var	var	var	var	var	var
4	49,00	16,00	17,00	16,00	58,00	15,00	14,00	16,00	13,00							
5	51,00	16,00	19,00	16,00	56,00	12,00	14,00	16,00	14,00							
6	49,00	15,00	17,00	17,00	58,00	16,00	13,00	15,00	14,00							
7	50,00	16,00	18,00	16,00	65,00	17,00	17,00	16,00	15,00							
8	49,00	16,00	18,00	15,00	60,00	15,00	14,00	16,00	15,00							
9	42,00	12,00	15,00	15,00	55,00	15,00	13,00	12,00	15,00							
10	46,00	14,00	17,00	15,00	54,00	11,00	16,00	14,00	13,00							
11	50,00	18,00	17,00	15,00	65,00	16,00	17,00	18,00	14,00							
12	42,00	10,00	17,00	15,00	43,00	13,00	9,00	10,00	11,00							
13	50,00	18,00	18,00	14,00	67,00	16,00	18,00	18,00	15,00							
14	51,00	18,00	17,00	16,00	64,00	13,00	18,00	18,00	15,00							
15	47,00	14,00	20,00	13,00	58,00	12,00	17,00	14,00	15,00							
16	46,00	17,00	15,00	14,00	59,00	12,00	16,00	17,00	14,00							
17	45,00	14,00	16,00	15,00	57,00	12,00	16,00	14,00	15,00							
18	44,00	17,00	16,00	11,00	64,00	15,00	17,00	17,00	15,00							
19	54,00	18,00	18,00	18,00	69,00	15,00	18,00	18,00	18,00							
20	44,00	13,00	16,00	15,00	54,00	14,00	15,00	13,00	12,00							
21	50,00	14,00	19,00	17,00	55,00	15,00	12,00	14,00	14,00							
22	54,00	16,00	19,00	19,00	61,00	14,00	16,00	16,00	15,00							
23	54,00	17,00	19,00	18,00	64,00	14,00	17,00	17,00	16,00							
24	47,00	15,00	15,00	17,00	61,00	17,00	15,00	15,00	14,00							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Escribe aquí para buscar

14:40 28/02/2021

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Estadísticos descriptivos

- Tablas
- Comparar medias
- Modelo lineal general
- Modelos lineales generalizados
- Modelos mixtos
- Correlaciones
- Regresión
- Loglineal
- Redes neuronales
- Clasificar
- Regulación de dimensiones
- Escala
- Pruebas no paramétricas
- Predicciones
- Superw.
- Respuesta múltiple
- Análisis de valores perdidos...
- Imputación múltiple
- Muestras complejas
- Simulación...
- Control de calidad
- Curva COR...

Frecuencias...

Nombre	Tipo	Al	Medida	Rol
1 trabajoremoto	N Numérico	8	Ordinal	Entrada
2 gestiondisci...	N Numérico	8	Ordinal	Entrada
3 elementosin...	N Numérico	8	Ordinal	Entrada
4 desconexio...	N Numérico	8	Ordinal	Entrada
5 productivida...	N Numérico	8	Ordinal	Entrada
6 eficienc	N Numérico	8	Ordinal	Entrada
7 eficac	N Numérico	8	Ordinal	Entrada
8 ergonom	N Numérico	8	Ordinal	Entrada
9 motiva	N Numérico	8	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Frecuencias...

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Escribe aquí para buscar

14:41 28/02/2021

Sin título13 [Conjunto_de_datos22] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

6: eficaz 13 Visible: 18 de 18 variables

	trabjrem	disclabor	eleminfordetele	descodigit	produclabo	efe	eficac	ergon	motiva	TRABAJO RE...	GESTION DE...	ELEMENTOS...	DESCONEXIO...	PRODUCTIVID...	EFICIENC...
										MOTOSULB...	DEDISCIPI...	INFORMATIC...	NDIGITALSUL...	ADLABORALS...	SULBAY
1	50	15	18	1						4	3	4	4	4	4
2	43	16	17	1						2	4	4	1	5	
3	50	17	18	1						4	4	4	3	4	
4	49	16	17	1						4	4	4	4	4	
5	51	16	19	1						4	4	5	4	3	
6	49	15	17	1						4	3	4	4	4	
7	50	16	18	1						4	4	4	4	5	
8	49	16	18	1						4	4	4	3	4	
9	42	12	15	1						2	2	3	3	3	
10	46	14	17	1						3	3	4	3	3	
11	50	18	17	1						4	5	4	3	5	
12	42	10	17	1						2	1	4	3	1	
13	50	18	18	1						4	5	4	3	5	
14	51	18	17	1						4	5	4	4	5	
15	47	14	20	1						3	3	5	2	4	
16	46	17	15	1						3	4	3	3	4	
17	45	14	16	1						3	3	3	3	3	
18	44	17	16	1						3	4	3	1	5	
19	54	18	18	1	69	15	18	18	18	5	5	4	5	5	
20	44	13	16	15	54	14	15	13	12	3	2	3	3	3	
21	50	14	19	17	55	15	12	14	14	4	3	5	4	3	

Correlaciones bivariadas

Variables:

- GESTION DE DIS...
- ELEMENTOS INF...
- DESCONEXION ...
- EFICIENCIA (efe)
- ERGONOMIA (erg...
- MOTIVACION (mo...
- trabjrem (TRABA...
- disclabor (GESTI...
- TRABAJO REMOTO ...
- PRODUCTIVIDAD L...

Coeficientes de correlación

Pearsong Tau-b de Kendall Spearman

Prueba de significación

Bilateral Unilateral

Marcar las correlaciones significativas

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Escribe aquí para buscar

14:34 28/02/2021

Anexo 07: Consentimiento / asentimiento informado**“Año de la Universalización de la Salud”**

Señorita:

Sulca Baygorrea, Alexandra

Tesista de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables - Universidad Peruana Los Andes

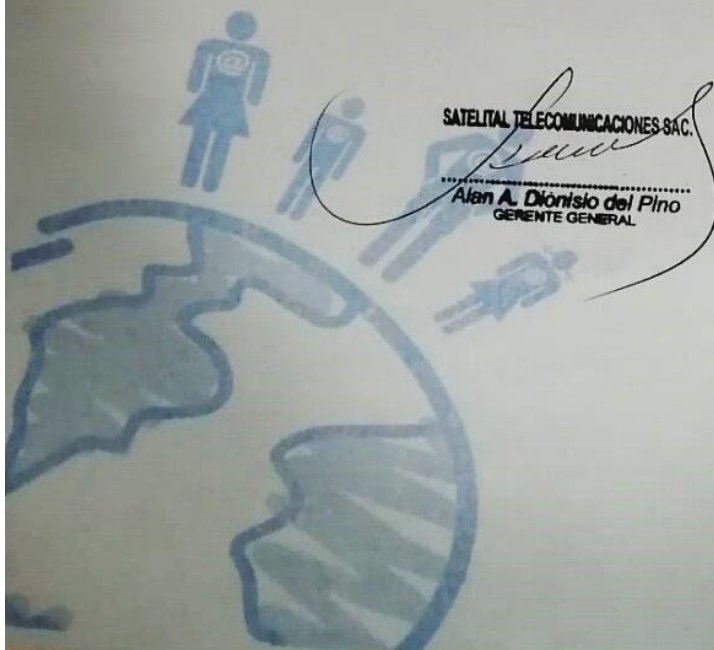
ASUNTO: CARTA DE ACEPTACION PARA DESARROLLAR LA EJECUCION DE TESIS.

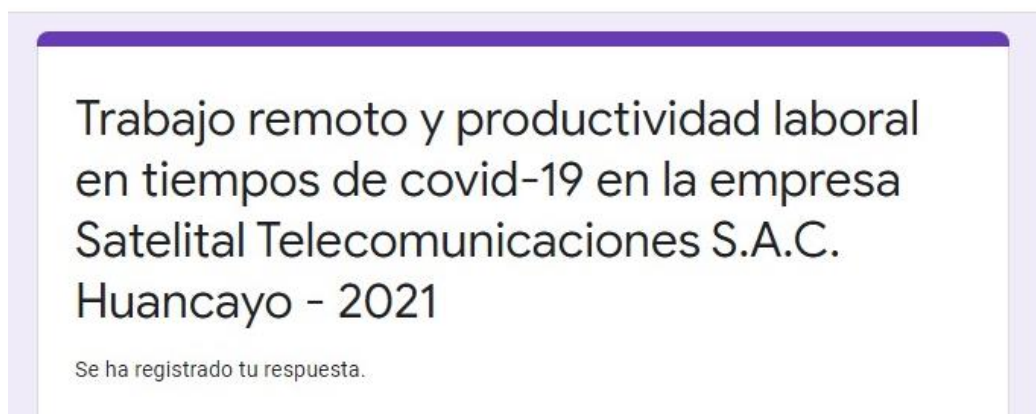
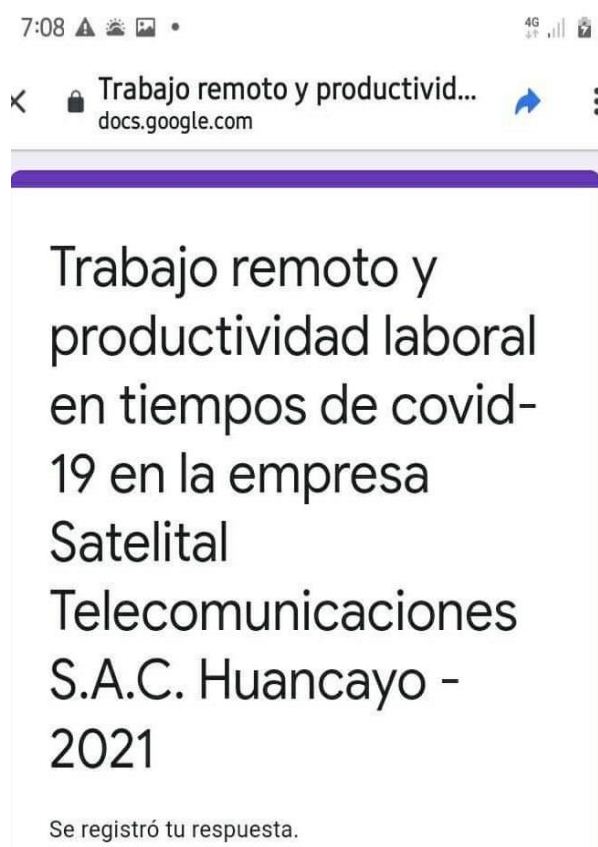
Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para hacer de su conocimiento que su solicitud para desarrollar su trabajo de investigación (tesis), ha sido aceptado, por lo tanto, el apoyo al desarrollo de su investigación y ejecución de su tesis será atendida en coordinación mutua.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente.

Huancayo, 19 de Diciembre del 2020



Anexo 08: fotos de la aplicación del instrumento

Trabajo remoto y productiv...
docs.google.com

Trabajo remoto y productiv...
docs.google.com

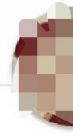
Trabajo remoto y
productividad
laboral en tiempos
de covid-19 en la
empresa Satelital
Telecomunicacion
es S.A.C.
Huancayo - 2021

Trabajo remoto y productiv...
docs.google.com

Trabajo remoto y
productividad laboral
en tiempos de covid-
19 en la empresa
Satelital
Telecomunicaciones
S.A.C. Huancayo -
2021

Se registró tu respuesta.

Trabajo remoto y productivi...
docs.google.com



laboral en
tiempos de
covid-19 en la
empresa
Satelital
Telecomunicaci
ones S.A.C.
Huancayo -
2021

Se ha registrado tu respuesta.

lateEnCasa

28 % 11:

docs.google.com

Trabajo remoto y
productividad
laboral en tiempos
de covid-19 en la
empresa Satelital
Telecomunicacion
es S.A.C.
Huancayo - 2021

Se registró tu respuesta.