

**ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE  
“ALMIRANTE MIGUEL GRAU”**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN MARÍTIMA Y PORTUARIA**



**“EL TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA PORTUARIA IAN TAYLOR  
PERÚ, CALLAO EN EL AÑO 2020”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN MENCIÓN EN EL ÁMBITO MARÍTIMO Y  
PORTUARIO**

**PRESENTADA POR:**

**CAYO CISNEROS, MARIA LISSETT  
GAMBOA LUCANA, MERY ANN**

**Callao, Perú**

**2021**

**“EL TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA PORTUARIA IAN  
TAYLOR PERÚ, CALLAO EN EL AÑO 2020”**

**DEDICATORIA:**

A nuestro ser supremo Dios por brindarme toda la fuerza necesaria para cumplir cada una de mis metas trazadas y su cuidado ante cada situación de mi vida.

A mi amada madre Maribel y a mi querido padre Moisés por su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, para forjar cada uno de mis sueños. Los amo muchísimo.

***Lissett Cayo Cisneros***

Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a Dios por permitirme llegar a este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi querida abuelita Herenia Gonzales, que Dios la tenga en su Gloria y a mis queridos padres Teresita Lucana y Orlando Gamboa por apoyarme incondicionalmente e impulsarme constantemente a ser cada día mejor.

Muchos de mis logros se los debo a ustedes, incluido este. Los amo.

***Mery Gamboa Lucana***

## AGRADECIMIENTOS

A mis queridos padres Maribel y Moisés por sus consejos que me han ayudado a crecer como persona y luchar por cada uno de mis sueños, gracias por todos los valores que han inculcado en mi para ser una excelente persona de principios.

A mis hermanos Max, Jeremy y Aldair por los momentos muy bonitos que hemos compartido y permitirme ser un ejemplo para ellos.

***Lisett Cayo Cisneros***

Gracias a Dios por protegerme y darme fuerzas para superar los obstáculos y dificultades que se me presenta en la vida.

A mis queridos padres Teresita y Orlando por confiar y apoyarme en el transcurso de la carrera universitaria, por no dudar de mis habilidades y por enseñarme a nunca rendirme. Ustedes son mi principal motivación.

***Mery Gamboa Lucana***

## ÍNDICE

|   |      |
|---|------|
| <b>DEDICATORIA:</b> .....                           | III  |
| <b>AGRADECIMIENTOS</b> .....                        | IV   |
| <b>ÍNDICE</b> .....                                 | V    |
| <b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....                       | VII  |
| <b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....                      | VIII |
| <b>RESUMEN</b> .....                                | IX   |
| <b>ABSTRACT</b> .....                               | X    |
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....                           | XI   |
| <b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> ..... | 13   |
| 1.1. Descripción de la realidad Problemática .....  | 13   |
| 1.2. Formulación del problema .....                 | 15   |
| 1.2.1. Problema general .....                       | 15   |
| 1.2.2. Problemas específicos .....                  | 15   |
| 1.3. Objetivos de la investigación .....            | 16   |
| 1.3.1. Objetivo general .....                       | 16   |
| 1.3.2. Objetivos específicos .....                  | 16   |
| 1.4. Justificación de la investigación .....        | 17   |
| 1.4.1. Justificación Teórica .....                  | 17   |
| 1.4.2. Justificación Práctica .....                 | 17   |
| 1.4.3. Justificación Metodológica .....             | 18   |
| 1.5. Limitaciones de la investigación .....         | 18   |
| 1.6. Viabilidad de la investigación .....           | 18   |
| <b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....             | 20   |
| 2.1. Fundamentos teóricos de la investigación ..... | 20   |
| 2.1.1. Antecedentes de la investigación .....       | 20   |
| 2.1.2. Bases Teóricas .....                         | 26   |
| 2.1.3 Base Legal .....                              | 61   |
| 2.1.4 Marco Conceptual .....                        | 62   |
| 2.2. Formulación de la Hipótesis .....              | 64   |
| 2.2.1. Hipótesis general .....                      | 64   |
| 2.2.2. Hipótesis específicas .....                  | 64   |

|  |            |
|--|------------|
| 2.2.3. Descripción de las variables.....   | 64         |
| <b>CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO .....</b>   | <b>66</b>  |
| 3.1    Diseño de la investigación.....   | 66         |
| 3.1.2    Diseño .....  | 66         |
| 3.1.3    Enfoque.....  | 67         |
| 3.2    Población y muestra.....  | 67         |
| 3.2.2    Población .....   | 67         |
| 3.2.3    Muestra .....   | 67         |
| 3.3    Operacionalización de variables .....   | 68         |
| 3.4    Técnicas para recolección de datos .....  | 69         |
| 3.4.2    Técnicas.....   | 70         |
| 3.4.3    Instrumentos.....   | 70         |
| 3.5    Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.....   | 74         |
| 3.6    Aspectos éticos .....   | 75         |
| <b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....</b>  | <b>76</b>  |
| 4.1    Análisis estadísticos descriptivos.....   | 76         |
| 4.1.1    Descripción de los resultados de la variable trabajo remoto.....  | 77         |
| 4.2    Análisis estadístico inferencial .....  | 85         |
| 4.2.1    Distribución de normalidad .....  | 85         |
| 4.2.2    Prueba de hipótesis .....   | 86         |
| <b>CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>   | <b>93</b>  |
| 5.1.    Discusión.....   | 93         |
| 5.2.    Conclusiones.....  | 97         |
| 5.3.    Recomendaciones.....   | 99         |
| <b>CAPÍTULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN .....</b>   | <b>100</b> |
| <b>Referencias .....</b>   | <b>100</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>   | <b>110</b> |
| <b>Anexo 1: Matriz de consistencia .....</b>   | <b>110</b> |
| <b>Anexo 2: Instrumento para la recolección de datos .....</b>   | <b>113</b> |
| <b>Anexo 3: Constancia de validación del instrumento para la recolección de<br/>datos (juicio de experto).....</b> | <b>121</b> |
| <b>Anexo 4: Prueba de confiabilidad y base de datos .....</b>  | <b>131</b> |
| <b>Anexo 5: Constancia de autorización de la empresa .....</b>   | <b>133</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1</b> <i>Semejanzas y diferencias del Trabajo remoto y el Teletrabajo</i> .....                           | 30 |
| <b>Tabla 2</b> <i>Ventajas y desventajas del trabajo remoto</i> .....  | 34 |
| <b>Tabla 3</b> <i>Divisiones de la ergonomía</i> .....   | 40 |
| <b>Tabla 4</b> <i>Operacionalización de las variables</i> .....  | 68 |
| <b>Tabla 5</b> <i>Criterio de confiabilidad de valores</i> .....   | 71 |
| <b>Tabla 6</b> <i>Nivel de validez de los cuestionarios, según el juicio de expertos</i> .....                     | 72 |
| <b>Tabla 7</b> <i>Consistencia interna del test Trabajo remoto</i> .....   | 73 |
| <b>Tabla 8</b> <i>Consistencia interna del test Desempeño laboral</i> .....  | 73 |
| <b>Tabla 9</b> <i>Resultados de la variable el trabajo remoto</i> .....  | 77 |
| <b>Tabla 10</b> <i>Resultado de la dimensión ergonomía</i> .....   | 78 |
| <b>Tabla 11</b> <i>Resultado de la dimensión tecnología</i> .....  | 79 |
| <b>Tabla 12</b> <i>Resultado de la dimensión motivación</i> .....  | 80 |
| <b>Tabla 13</b> <i>Resultado de la variable desempeño laboral</i> .....  | 81 |
| <b>Tabla 14</b> <i>Resultado de la dimensión competencias</i> .....  | 82 |
| <b>Tabla 16</b> <i>Resultado de la dimensión metas</i> .....   | 84 |
| <b>Tabla 17</b> <i>Resultados de la prueba de normalidad</i> .....   | 86 |
| <b>Tabla 18</b> <i>Parámetros para interpretar los coeficientes de correlación</i> .....                           | 87 |
| <b>Tabla 19</b> <i>Resultados de la prueba de correlación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral</i> ..... | 88 |
| <b>Tabla 20</b> <i>Resultados de la prueba de correlación entre la ergonomía y el desempeño laboral</i> .....      | 89 |
| <b>Tabla 21</b> <i>Resultados de la prueba de correlación entre la tecnología y el desempeño laboral</i> .....     | 91 |
| <b>Tabla 22</b> <i>Resultados de la prueba de correlación entre la motivación y el desempeño laboral</i> .....     | 92 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Figura 1</b> <i>Trabajo remoto</i> .....  | 28 |
| <b>Figura 2</b> <i>Herramientas digitales</i> .....  | 45 |
| <b>Figura 3</b> <i>Pirámide de Maslow</i> .....  | 48 |
| <b>Figura 4</b> <i>Diagrama de Ishikawa</i> .....  | 56 |
| <b>Figura 5</b> <i>Diagrama de Ishikawa del bajo desempeño laboral</i> .....               | 59 |
| <b>Figura 6</b> <i>Resultados porcentuales de la variable trabajo remoto</i> .....         | 77 |
| <b>Figura 7</b> <i>Resultado porcentuales de la dimensión ergonomía</i> .....              | 78 |
| <b>Figura 8</b> <i>Resultados porcentuales de la dimensión tecnología</i> .....            | 79 |
| <b>Figura 9</b> <i>Resultados porcentuales de la dimensión motivación</i> .....            | 80 |
| <b>Figura 10</b> <i>Resultado porcentual de la variable desempeño laboral</i> .....        | 81 |
| <b>Figura 11</b> <i>Resultado porcentual de la dimensión competencias</i> .....            | 82 |
| <b>Figura 12</b> <i>Resultado porcentual de la dimensión relaciones interpersonales</i> .. | 83 |
| <b>Figura 13</b> <i>Resultado porcentual de la dimensión metas</i> .....                   | 84 |

## RESUMEN

La presente tesis de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020. La metodología de esta investigación se basó en el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. La población estuvo conformada por 30 colaboradores que ejecutan el trabajo remoto, para la muestra no se usó una fórmula estadística se aplicó la muestra censal; es decir, se toma el 100% de la población. Se elaboró un cuestionario el cual estuvo confeccionada por 15 preguntas para cada variable y se usó la escala de Likert con 4 puntuaciones. Se resalta que el instrumento fue validado por 5 expertos del tema. En los resultados se observó una correlación positiva moderada ( $\rho = 0,434$ ) y un p valor = 0.016 siendo menor que el nivel de significancia ( $p < 0.05$ ). Se concluyó que existe una correlación positiva moderada entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020.

**Palabras claves:** Trabajo remoto, desempeño laboral, colaboradores, empresa, portuaria.

## ABSTRACT

The present research thesis was to determine the relationship between remote work and the job performance of the collaborators of the port company Ian Taylor Perú, Callao in the year 2020. The methodology of this research was based on the quantitative approach, non-experimental design, correlational level and cross section. The population consisted of 30 collaborators who carry out remote work, a statistical formula was not used for the sample, the census sample was applied, that is, 100% of the population was taken. A questionnaire was elaborated which was made up of 15 questions for each variable and the Likert scale was used with 4 scores. It is highlighted that the instrument was validated by 5 experts on the subject. The results were observed a moderate positive correlation ( $\rho = 0.434$ ) and a p value = 0.016 being less than the significance level ( $p < 0.05$ ). It was concluded that there is a moderate positive correlation between remote work and the work performance of the collaborators of the port company Ian Taylor Perú, Callao in the year 2020.

**Keywords:** Remote work, job performance, collaborators, company, port.

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, debido a los cambios tecnológicos y a la cantidad de información que se recibe, la modalidad de trabajo ha ido evolucionando para facilitar el desarrollo de las actividades de las empresas, optimizando de esta manera el tiempo y los recursos de una organización. Muchos de los países, incluido Perú, implementaron el teletrabajo; sin embargo, solo una cantidad reducida de empresas habían optado por esa alternativa.

De hecho, la pandemia del COVID-19 forzó a las organizaciones para implementar el trabajo remoto, esta modalidad se refiere al trabajo a distancia, donde se habilita un espacio para desarrollar las actividades en el puesto de trabajo asignado. El entorno donde se realice esta modalidad, podría afectar de manera positiva o negativa al colaborador con respecto a su desempeño, ante ello, se puede decir que, a un buen entorno laboral, mejor será la productividad de cada colaborador.

La presente investigación determina la relación que existe entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020, la cual está compuesta por 6 capítulos:

En el primer capítulo se describe y analiza el planteamiento del problema con relación a las dos variables, se realiza una breve descripción de la realidad problemática, se desarrollan los problemas y objetivos generales y específicos, la justificación, las limitaciones y la viabilidad de esta investigación.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico, lo cual contiene los antecedentes de la investigación, tanto nacionales como internacionales, las bases teóricas, hipótesis y variables.

En el tercer capítulo se expone el diseño metodológico, el cual abarca el diseño de la investigación, población, muestra, la operacionalización de las variables, la técnica de recolección de datos y el análisis metodológico.

En el cuarto capítulo se menciona los resultados, mediante las tablas y gráficos; así como la interpretación de ellas.

En el quinto capítulo se presenta la discusión, las conclusiones y las recomendaciones en relación a los objetivos.

Finalmente, se adjunta las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

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

Desde diciembre del año 2019, el mundo ha sufrido cambios en el ámbito económico y laboral debido al Covid-19, generando la interrupción de muchas actividades. El 11 de marzo, la Organización Internacional del Trabajo (2020) declaró este brote de coronavirus como pandemia y determinó medidas para mitigar la expansión del virus, entre ellas está el confinamiento. Ante esta situación, las empresas públicas como privadas optaron por enviar a sus colaboradores a realizar sus labores en sus domicilios. En este contexto, según Bishop (2020) gran parte de los países europeos habían ejecutado el trabajo remoto desde antes de la pandemia, siendo Países Bajos el primer país a nivel mundial en tener gran aceptación por esta modalidad, ello se debe a que este país cuenta con acceso a internet en un 98%, instalaciones públicas adecuadas y un alto nivel de confianza en sus colaboradores.

De la misma forma, en Latinoamérica, según Ripani (2020) determinó que antes de la llegada del coronavirus, algunos países ya contaban con este tipo de modalidad entre los cuales están: Brasil con 12 millones de teletrabajadores, México con 2,6 millones, Argentina con 2 millones y Chile con 500 mil; sin embargo, el teletrabajo en los países mencionados no fue viable debido a la falta de la tecnología y de regulaciones laborales.

En el caso de Perú, las empresas públicas y privadas optaron por el trabajo remoto debido al Decreto de Urgencia N°026-2020 que se promulgó en el gobierno de Martín Alberto Vizcarra Cornejo. Según una encuesta de Carrer Partners Perú, efectuada a 580 colaboradores durante la cuarentena, se determinó que el 72% de las organizaciones se encontraban preparadas para la ejecución del trabajo remoto, pero no contaban con un límite de horario, por lo cual la cultura corporativa y la comunicación serían partes importantes para superar esta dificultad de acuerdo al Instituto Peruano de Economía (IPE, 2020). Asimismo, los colaboradores de las empresas portuarias en Lima no han sido ajenos a esta realidad, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020; INEI, 2020) la modalidad del trabajo remoto fue adoptada por el 28,2 %, mientras que el 33 % efectuó el trabajo mixto; es decir, presencial y remoto.

Desde 1965, Empresas Taylor ha ido desarrollándose en el ámbito marítimo posicionándose en cuatro países de Latinoamérica (Perú, Bolivia, Chile y Ecuador) con una trayectoria de más de 50 años contribuyendo al desarrollo económico. A lo largo del tiempo ha ido evolucionando, pasando de ser una agencia portuaria hasta llegar a ser un holding de negocios diversificados en brindar soluciones logísticas.

Desde la implementación de la nueva modalidad (trabajo remoto), se observó que los colaboradores estuvieron de acuerdo en realizar sus labores fuera de oficina; sin embargo, no estuvieron satisfechos con las condiciones laborales, generando así un bajo desempeño laboral. Para identificar el problema que afecta a la empresa, se aplicó el diagrama de Ishikawa (véase la figura 5), teniendo en cuenta las posibles causas que originan cambios en el desempeño del personal como la falta de equipos y materiales, métodos inadecuados de atención, un inapropiado clima laboral, mala distribución de recurso y un ambiente no comfortable.

Ante esto, Ian Taylor Perú S.A.C. no solo debe preocuparse por la productividad sino también brindar las mejores condiciones de trabajo remoto que permita que cada colaborador de la empresa pueda desempeñarse sin límites.

En base a lo expuesto surge la interrogante de investigación.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Existe relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020?

¿Existe relación entre la tecnología y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020?

¿Existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020?

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

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

Determinar si existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar si existe relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020.

Determinar si existe relación entre la tecnología y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020.

Determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020.

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

##### **1.4.1. Justificación Teórica**

La presente tesis está basada en aportes teóricos de diferentes autores importantes que se han enfocado en las variables de estudio como el trabajo remoto y el desempeño laboral. La tesis contribuye a que otros estudiantes puedan tomar en consideración la investigación a fin de profundizar acerca del tema de investigación y en el caso de las empresas, como soporte de mejora en su organización, debido a que el trabajo remoto se implementó de manera urgente en nuestro país y muchos desconocen la diferencia entre esta modalidad y el teletrabajo, así como la manera en que afecta el desempeño de un colaborador.

##### **1.4.2. Justificación Práctica**

El estudio de investigación contribuye a que la empresa Ian Taylor Perú, pueda obtener información relevante sobre el desempeño laboral de sus colaboradores que ejercen el trabajo remoto y se pueda establecer mejores condiciones en los aspectos como la ergonomía, la tecnología y la motivación.

### **1.4.3. Justificación Metodológica**

Las empresas portuarias que ejecutan el trabajo remoto podrán tomar como referencia el cuestionario de la presente tesis para conocer la relación entre la variable trabajo remoto y la variable desempeño laboral en los trabajadores de las distintas organizaciones que desarrollan esta modalidad de trabajo. Además, podrán determinar si las condiciones del trabajo remoto son de vital importancia para que un colaborador tenga un buen desempeño laboral.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

Para la presente investigación se presentaron las siguientes limitaciones: en la realización del cuestionario se tuvo inconvenientes, puesto a que los colaboradores a encuestar demostraron poco interés y voluntad en desarrollar nuestro instrumento, debido a la falta de tiempo. Por otro lado, no se encontraron muchos temas de investigación sobre la variable trabajo remoto.

### **1.6. Viabilidad de la investigación**

La presente investigación cuenta con viabilidad, a pesar de la coyuntura actual, se cuenta con accesos bibliográficos, recursos económicos y tecnológicos, así como de disponibilidad de tiempo que permitieron la recolección de información.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Fundamentos teóricos de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes de la investigación

##### ***Antecedentes internacionales***

Ortega (2017) realizó una investigación *“Teletrabajo: una opción para mejorar los beneficios de las organizaciones y de los empleados, Universidad Santo Tomás, Bogotá”*. El objetivo fue analizar el teletrabajo como opción laboral en las organizaciones colombianas. Siendo un estudio de tipo documental descriptivo, empleando el análisis documental para recoger datos. Los resultados indicaron que la penetración del teletrabajo en empresas colombianas desde el 2016 ha tenido un incremento anual, el 64% se encuentra en Bogotá, el 29% en Medellín y solo el 7% de teletrabajadores están ubicados en Cali. Se concluyó que la implementación del teletrabajo como modalidad laboral conduce

a que la organización incremente su producción, reduce los costos, disminuye el ausentismo generando beneficios gracias al uso de la tecnología.

Vilema (2018) en su tesis *“Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores”*, de la Universidad Andina Simón Bolívar. El objetivo principal de la tesis se apoyó en la determinación de la influencia del clima organizacional en el desempeño de los colaboradores de Codiempaques. La tesis de investigación utilizó el diseño descriptivo que busca identificar la relación entre las variables existentes, se complementa con el estudio cuantitativo correlacional que mide el grado de relación entre las variables presentadas, en este caso entre el clima laboral y el desempeño del personal. Por último, se aplicó la encuesta como técnica de investigación, compuesta por 30 ítems cada uno, de los cuales se encuestó a 31 colaboradores que integran la empresa Codiempaques; la primera encuesta se realizó a todo el personal, mientras que en la segunda solo se aplicó al personal operativo de la empresa. Culminado el proceso de investigación, se determinó que el clima organizacional percibido por los colaboradores de la organización es favorable y tiene una positiva influencia en el desempeño del colaborador, el punto clave de este calificativo (desempeño laboral) es la motivación laboral, la cual sirve de base para desarrollar el fortalecimiento del rendimiento del colaborador.

Criollo (2020) en su tesis *“El Teletrabajo y su incidencia en el Desempeño Laboral del personal administrativo de la empresa Grupo Sur capacitación y consultoría”*, de la Universidad Técnica de Ambato de Ecuador. El objetivo de la

tesis fue determinar la incidencia entre las dos variables dentro de la empresa Grupo Sur. La tesis se basó en el enfoque cuantitativo y cualitativo. Asimismo, con el extracto bibliográfico se tuvo antecedentes de investigación que permitió inferir en el proceso del teletrabajo. Cabe resaltar que se utilizó la encuesta como herramienta, el cual se llevó a cabo con 38 colaboradores de la organización. Se concluyó que para un desarrollo eficiente entre el Teletrabajo y el desempeño laboral se requiere de una planificación de actividades a realizar que conlleve una serie de competencias (liderazgo, comunicación, conciliación trabajo-familia, disciplina y el trabajo sin supervisión) que sean ejecutadas por los colaboradores de la organización a fin de brindar un trabajo de calidad.

Lampert y Poblete (2018) en su trabajo de investigación *“Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud”*, de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. El trabajo presentado responde más que todo a una solicitud parlamentaria del congreso Nacional, el cual tuvo como objetivo principal los criterios de confiabilidad, validez, oportunidad en la entrega y neutralidad. En el presente trabajo de investigación se encontró ciertas limitaciones, lo que llevo a una visión general de los efectos del teletrabajo y éstas fueron agrupadas en cinco categorías: horas de trabajo, desempeño individual y grupal, conciliación familia y trabajo, inserción laboral y por último salud ocupacional y bienestar. Culminado el proceso de la investigación se identificó que la consecuencia del teletrabajo en el ámbito de la salud es aún escasa debido a que dan efectos contrapuestos, por lo que se requiere explorar con mayor profundidad el tema. Por otro lado, se destacó que el teletrabajo tiene efectos positivos y negativos dependiendo de factores como: el género, la edad, la comunicación con las

jefaturas, las características personales, la flexibilidad del horario, el lugar donde se ejecuta el trabajo, las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), la autonomía y el contrato que se tiene.

### ***Antecedentes nacionales***

López y Neira (2019) en su tesis acerca de *“El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo-Perú 2019”* presentada en la Universidad Privada Antenor Orrego, tuvo como objetivo determinar como el teletrabajo afecta a los colaboradores del BCP. El principal problema fue el estrés que ellos sufrieron con relación a los objetivos de la empresa, el cual conlleva a problemas de salud como ansiedad, sobrepeso y problemas en la zona lumbar por permanecer muchas horas sentados. La metodología que se aplicó en esta investigación es explicativo - descriptivo. Llegando a concluir que existían aspectos positivos y negativos en esta modalidad de trabajo como desempeñar su labor en el menor tiempo posible y no contar con un ambiente ni equipos idóneos para realizar sus funciones diarias, respectivamente.

Chávez (2020) en su investigación titulada *“Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Loreto - Iquitos 2020”* presentada en la Universidad Privada De La Selva Peruana. La investigación tuvo como objetivo determinar cuáles son los efectos que el teletrabajo ocasiona en los colaboradores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Loreto. El

problema radicó en que muchas entidades, por el Covid, han cambiado la modalidad de trabajo para evitar la propagación de la enfermedad; sin embargo, no siempre los colaboradores se encuentran capacitados ni cuentan con las facilidades ni recursos para realizar sus procesos de manera eficiente. La muestra del trabajo estuvo constituida por los 26 colaboradores administrativos de esta entidad. Por otro lado, el diseño de la investigación es no experimental de tipo transversal descriptivo. Se obtuvo como resultados que la gran mayoría de los colaboradores se adaptaron al teletrabajo, al uso de equipos tecnológicos y al acceso al internet. Para ello, los resultados mostraron que el 73% dispone de una laptop o computadora y el 100% emplean smartphone ya sea para la atención a través de un servicio móvil y/o para una atención a través de correos electrónicos. Asimismo, se observó que la gran mayoría de los encuestados siente mayor carga laboral y que los problemas de conexión y acceso al internet es uno de los principales obstáculos que presentan.

Edquen (2020) en su trabajo de investigación *“El trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia - Covid 19”* presentada en la Universidad Señor de Sipán, tuvo como objetivo determinar como el trabajo remoto impacta en el desempeño laboral de los colaboradores de dicha institución. La pandemia fue el principal problema, el cual mediante un decreto de Urgencia se estableció el trabajo remoto en las instituciones públicas y privadas con el fin de preservar la vida y reducir la propagación del virus. La muestra estuvo conformada por los 10 integrantes de la fiscalía provincial de Cutervo. Por otro lado, el tipo de investigación es correlacional no experimental. Los resultados con respecto al

desempeño laboral no fueron los más óptimos, ya que el 100% de los encuestados estuvo de acuerdo en que no se lograba alcanzar las metas ni objetivos planteados, la cantidad de casos incrementó y no se daban abasto con el poco personal que tenían, generando un bajo rendimiento; mientras que en el trabajo remoto, los colaboradores indicaban que el 60% ha trabajado con sus propios recursos tecnológicos y solo el 10% asumió con responsabilidad sus obligaciones para cumplir con el trabajo asignado. Cabe resaltar que la falta de experiencia con este tipo de modalidad de trabajo, la mala comunicación y la falta de planificación conllevó a un mal desempeño laboral.

Soto (2020) en su tesis acerca de *“El teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en Los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia De Lima, 2020”* presentada en la Universidad Señor de Sipán, tuvo como objetivo determinar en qué medida se relaciona el teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de dicha institución. El problema reside, debido a la coyuntura actual, como toda empresa se ha visto perjudicada y con la urgencia de seguir trabajando bajo otra modalidad; sin embargo, los problemas de infraestructura y de recursos impacta en los colaboradores para alcanzar sus objetivos. La muestra estuvo conformada por el total de individuos que laboran en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima. En total fueron 120 personas evaluadas entre magistrados, administrativos y personal jurisdiccional. Por otro lado, el tipo de investigación es descriptivo-correlacional no experimental de corte transversal. Se concluyó que los colaboradores han podido adaptarse y ser más productivos, lo cual se reflejó en los resultados, el 70.7% de los colaboradores ejecuta el teletrabajo en un nivel bueno, mientras

que el 29.3% se encuentra en el nivel regular. Asimismo, se concluyó que existe relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral, según los resultados de la encuesta el 85.9% tiene flexibilidad laboral, el 83% tiene un ambiente adecuado para cumplir con sus labores y el 68.5% cuenta con los recursos tecnologías adecuados; es decir, a mayores beneficios nos brinde el teletrabajo mayor es la satisfacción perciba por los colaboradores.

## **2.1.2. Bases Teóricas**

### **2.1.2.1 *Variable del teletrabajo y trabajo remoto***

El trabajo a distancia es conocido como cualquier actividad laboral ejercida fuera de la organización. En el Perú, tenemos dos modalidades: el teletrabajo y el trabajo remoto.

Según Kerrin y Hone (cómo se citó en Santos, 2016), “El teletrabajo consiste en un trabajo remoto que depende del uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)” (párr. 1).

Desde el punto de vista de Ciprés (2012) el teletrabajo es aquella función que se efectúa a distancia y con la ayuda de la tecnología de comunicación, se precisa, como aquella forma de efectuar el trabajo desde un lugar alejado de la organización o del centro de trabajo regular, el cual se debe efectuar el uso de equipos informáticos y telecomunicaciones para ejercer la función de su labor. En un concepto jurídico es considerado como el desempeño de labores el cual

recibe una remuneración o prestar servicios a un tercero solo basándose en las TIC, sin la presencia física del colaborador en la organización.

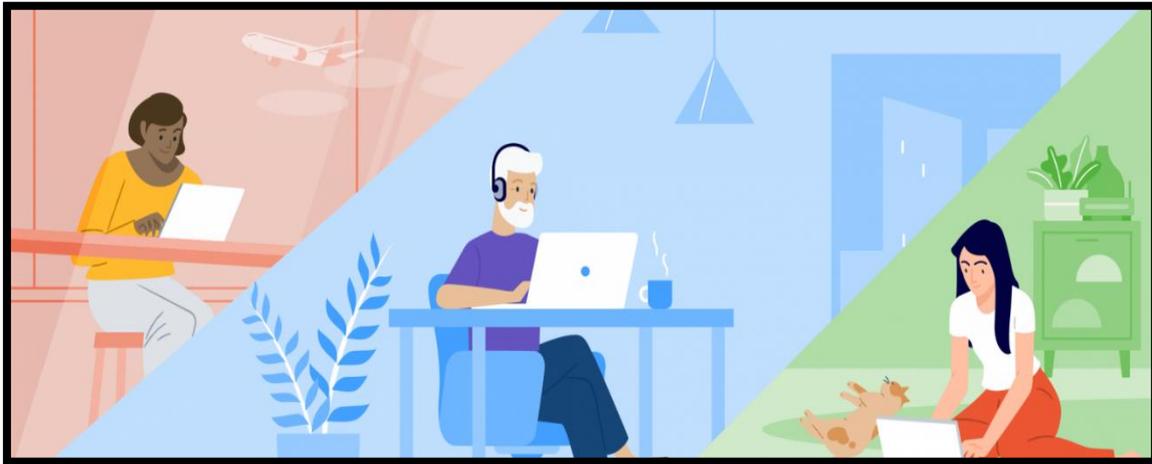
De acuerdo con Miguélez (2021) lo define como la interacción remota y la intervención de las Tics, en ese sentido implica el desarrollo de las actividades laborales a distancia o un lugar alejado de la oficina; es decir, fuera de la organización, el cual se usa algún medio informático como base de comunicación entre colaboradores y la empresa.

El Teletrabajo según la LEY N° 30036. (2015, 2 de noviembre). Presidente de la República. Diario El Peruano, hace referencia al desempeño de labores por el colaborador sin presencia física en la organización, ejecutadas a través de las TICs, se da la supervisión y control del desempeño del colaborador.

El 15 de marzo del 2020 se implementó la modalidad del trabajo remoto mediante Decreto de Urgencia N° 026-2020 (2020), que lo califica como la prestación de servicios ejecutada de manera física por el colaborador en su vivienda o sitio de aislamiento, usando los recursos necesarios que permita el desarrollo de sus funciones laborales fuera de la organización, siempre y cuando sus funciones lo ameriten.

**Figura 1.**

*Trabajo remoto*



Nota: Recuperado de <https://kaizenstep.com/opinion/yotrabajodesdecasa-teletrabajo/>

#### **2.1.2.1.1. Semejanzas del teletrabajo y trabajo remoto**

Como lo expuesto en los párrafos anteriores, el teletrabajo y el trabajo remoto son modalidades distintas; sin embargo, comprenden características similares, como:

- El ámbito de aplicación de ambas modalidades se rige para el sector público y privado sin discriminación alguna.
- La jornada de trabajo puede desempeñarse un máximo de 6 días a la semana, de acuerdo a lo pactado antes de la pandemia; el cual puede ser manejado de manera flexible. Cabe precisar que ambas modalidades están sujetas a la fiscalización laboral por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).
- El colaborador tiene el deber de garantizar que la información otorgada por la organización es exclusivamente para el personal autorizado, los equipos brindados deben de ser de uso exclusivo y

en caso de presentarse algún defecto/problema este debe de ser reportado inmediatamente al empleador. Asimismo, durante las horas de jornada el colaborador debe de estar disponible ante cualquier situación que se presente y acatar todo lo acordado en su contrato.

- El empleador tiene la función de otorgar capacitación a sus colaboradores con respecto a la salud y seguridad en el trabajo, y de los medios informáticos, como: plataformas, aplicativos, software, etc. Asu vez, tiene la autoridad de realizar la supervisión de las labores de cada colaborador (MTPE, 2020); (LEY N° 30036); con esta ley que regula el teletrabajo desde el año 2015.

#### **2.1.2.1.2. Diferencias del teletrabajo y trabajo remoto**

Asimismo, el Instituto Peruano de Economía (IPE, 2020) informa que existen diferencias entre el teletrabajo y el trabajo remoto, resaltando la opinión del abogado laboralista German Lora, el cual nos aclara:

- La ley del teletrabajo indica que el empleador debe asignar al colaborador las herramientas y equipos necesarios para la ejecución de las labores o en el caso que el colaborador provee de ellos esto debe ser compensado por la organización; en contraste con el trabajo remoto, los equipos pueden se otorgados tanto por el empleador o colaborador, en este caso el marco es más flexible que permite a las empresas que el colaborador se adapte a sus condiciones.
- El teletrabajo en la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo expresa que los teletrabajadores y los trabajadores presenciales tiene los

mismos derechos en estos aspectos; a diferencia del trabajo remoto, la organización tiene la obligación de capacitar al colaborador; sin embargo, el cumplimiento recae sobre el colaborador.

- El teletrabajo es un acuerdo previo entre ambas partes (empleador y colaborador) por escrito; por el contrario, en el trabajo remoto la decisión es unilateral y se le comunica al trabajador vía e-mail, vía telefónica o manera física (MTPE, 2020); (LEY N° 30036); con esta ley que regula el teletrabajo desde el año 2015.
- Por otro lado, la validez del teletrabajo es ejecutada de acuerdo a la predisposición de la organización, mientras que el trabajo remoto se ejecuta durante el Estado de Emergencia Nacional (MTPE, 2020); (LEY N° 30036); con esta ley que regula el teletrabajo desde el año 2015.

A continuación, presentamos una tabla de las características de ambas modalidades.

**Tabla 1**

*Semejanzas y diferencias del Trabajo remoto y el Teletrabajo*

|                             | <b>TELETRABAJO</b>                                  | <b>TRABAJO REMOTO</b>                               |
|-----------------------------|---|---|
| <b>Base legal</b>           | Ley N° 30036  | Decreto de Urgencia N° 026-2020                     |
| <b>Ámbito de aplicación</b> | Sector público y privado                            |   |
| <b>Formalidad</b>           | Ambos de acuerdo                                    | Unilateral  |
| <b>Equipamiento</b>         | Equipos y servicios son brindados por el empleador. | Los equipos y servicios pueden ser otorgados por el |

|                                 |   |  |
|---------------------------------|---|--|
|                                 | empleador o colaborador, según lo amerite.  |  |
| <b>Jornada</b>                  | Las horas de trabajo son de acuerdo a lo pactado  |  |
| <b>Obligaciones Empleador</b>   | -Brindar capacitación de salud y seguridad en el trabajo, así como de los recursos tecnológicos.<br>-Supervisar las labores.                              |  |
|                                 | -Cumplir con lo establecido en el contrato<br>-Disponibilidad en horas de jornada.  |  |
| <b>Obligaciones colaborador</b> | -Confidencialidad.<br>-Uso exclusivo de los equipos para cumplir con sus funciones.<br>-Informar inmediatamente de los defectos de los equipos brindados. |  |
| <b>Validez</b>                  | Ejecutada de acuerdo a la predisposición de la organización.  | Ejecutada durante el periodo de la Emergencia Sanitaria. |

Nota: elaboración propia

Es necesario mencionar que debido a la pandemia del COVID-19, el trabajo remoto según el (MTPE, 2020); (Decreto de Urgencia N° 026-2020 (2020)); con este decreto que regula el trabajo remoto desde el año 2020, presenta medidas urgentes, por ejemplo:

- Los colaboradores que tienen COVID, descanso médico o aquellos que gocen de salud no se verán afectados con respecto a su remuneración.
- El empleador debe distinguir a los colaboradores que son parte del grupo de riesgo por edad (mayores de 60 años) y factores clínicos, a

fin de efectuar el trabajo remoto, en el caso que la labor no aplique esta medida debe otorgar licencia.

- Los colaboradores que no han ingresado al país por la medida del MTC pueden emplear el trabajo remoto.
- Las actividades en el cual se requiere la presencia física del colaborador como personal de limpieza, vigilancia o producción, etc. En estos casos no es factible el trabajo remoto.

La característica del trabajo remoto ha sido más fácil de incorporarse en el mercado peruano, en comparación del teletrabajo que no ha tenido acogida.

#### **2.1.2.1.3. Obligaciones del empleador y colaborador**

Según MTPE (2020) las obligaciones que corresponde al empleador son:

- a) No se debe interferir con el vínculo laboral, remuneración, y otras condiciones económicas a excepción de aquellas que estén a favor del colaborador.
- b) Brindar información al colaborador sobre la implementación del trabajo remoto es decir que se puede cambiar el lugar a brindar el servicio y los mecanismos para su desarrollo.
- c) Comunicar al colaborador sobre qué medidas debe tomar al momento de ejercer el trabajo remoto a fin de salvaguardar su salud y seguridad en el trabajo, asimismo sí el colaborador identifica ciertos riesgos debe comunicar a su empleador a fin de optar por medidas correspondiente.

- d) Establecer medidas de supervisión y reporte durante la ejecución de las labores.
- e) Asignar los medios necesarios para el acceso a sistemas informáticos y así brindar la instrucción del uso de los medios otorgados, como también las reglas de confidencialidad y protección de información.
- f) Otorgar las capacitaciones correspondientes al colaborador a fin de efectuar correctamente sus funciones.

Las obligaciones que corresponden al colaborador son:

- a) Cumplir con las medidas de salud y seguridad en el trabajo informadas por la organización.
- b) Prevalecer la confidencialidad, protección y seguridad de datos e información.
- c) Comunicar las actividades realizadas en el horario de trabajo.
- d) Tener disponibilidad durante la jornada laboral.
- e) Informar al empleador, en caso de contar con descanso médico.
- f) Notificar de cualquier daño o deterioro de los equipos para el desarrollo del trabajo.

#### **2.1.2.1.4. Ventajas y desventajas del trabajo remoto**

Ernst y Young (2013) comprende que el teletrabajo consiste en que el colaborador efectúe sus labores a distancia desde un lugar diferente a la organización. Esta modalidad conlleva a tener ventajas y desventajas tanto para el colaborador y la organización, la cual se va a presentar en la siguiente tabla.

**Tabla 2***Ventajas y desventajas del trabajo remoto*

|                    | <b>Colaborador</b>  | <b>Organización</b>   |
|--------------------|---|---|
| <b>Ventajas</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Independiente en sus labores.</li> <li>- Ahorro en pasajes, comidas, etc.</li> <li>- No existe traslado de casa a la organización o viceversa (ahorro de tiempo).</li> <li>- Más tiempo en familiar.</li> </ul>                | Reducción de gastos en servicios (agua, luz, mantenimiento, etc). |
| <b>Desventajas</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de interacción entre colegas.</li> <li>- No hay identificación con la organización</li> <li>- Gastos elevados en servicios domésticos (luz).</li> <li>- Estrés laboral.</li> <li>- Distracciones en el hogar.</li> </ul> | Dificultad para supervisar y controlar a sus colaboradores.       |

Nota: Elaboración propia

#### **2.1.2.1.5. Condiciones del trabajo**

Según OIT (2014) las condiciones de trabajo se encuentran relacionadas con la situación del espacio donde se efectúa las labores, ello implica que estas condiciones se clasifiquen en:

- Condiciones físicas: iluminación, comodidades y tipo de maquinaria uniforme
- Condiciones medioambientales: la contaminación
- Condiciones organizativas: el salario, descansos, tiempo de jornada y entre otras.

Para Chiavenato (2007) las condiciones del trabajo se agrupan en tres:

- Condiciones ambientales: ruido, iluminación y otros.
- Condiciones de tiempo: jornada laboral, vacaciones, etc.
- Condiciones sociales: status, relaciones interpersonales, otros.

Por otro lado, Nefta (2002) menciona que las condiciones de trabajo se dividen en ocho, son las siguientes:

1. La organización y el contenido del trabajo: La organización hace referencia a la división del trabajo entre los niveles y el contenido del trabajo se relaciona con la definición del puesto donde ya predomina la tarea a ejercer y las responsabilidades a cumplir.
2. La duración y configuración del tiempo de trabajo: Es la probabilidad del colaborador de presidir de tiempo libre para descansar y recrearse. Significa que la organización debe considerar las normas vigentes y los conocimientos científicos que han mostrado cuales son los límites de:
  - Tiempo máximo de la jornada laboral normal.
  - Pausas autorizadas para reponerse de la fatiga.
  - Períodos de descanso.
  - Vacaciones
  - Horas y jornadas laborales extraordinarias.
  - Trabajo nocturno
  - Edad mínima y máxima de ejercer un trabajo.

3. Los sistemas de remuneración: Tiene impactos directos e indirectos en la salud de los colaboradores debido a que las remuneraciones se basan según el rendimiento, lo cual genera que el colaborador intensifique tanto su labor que lo conduce a tener accidentes o enfermedades y todo por obtener mayor pago. El sistema puede establecerse individual o grupal, éstas pueden conllevar la comunicación y cooperación entre los colaboradores o, por el contrario, despertar celos, conflictos, tensiones entre ellos.
4. La ergonomía: La organización debe disponer de las instalaciones, equipos y puesto de trabajo que debe estar ajustado a la actividad del colaborador con el fin de efectuar sus labores de manera cómoda, segura, salubre y eficiente; a fin de no afectar la salud del colaborador.
5. La transferencia de tecnologías: Los países latinoamericanos en camino de desarrollo importan con gran frecuencia tecnologías, equipos y maquinarias que aún no se adaptan a las capacidades y funciones de sus colaboradores.
6. El modo de gestión de la fuerza de trabajo: Se evalúa aspectos enlazados tanto con las jefaturas como con el colaborador, tales como:
  - Puesto de trabajo puede ser permanente o inestable.
  - Niveles de autoridad entre la dirección y el colaborador.
  - La gestión del trabajo puede ser: autoritaria, democrática, participativa, etc; lo cual puede favorecer o desfavorecer la comprensión de la labor otorgada.

- Reclutamiento del personal, inducción, capacitación, etc.
7. Los servicios sociales y asistenciales: El colaborador tiene acceso por parte de la organización: cooperativas de ahorro y crédito, comedor, agua potable, transporte, médico de empresa, actividades deportivas, recreativas y entre otros. Todo lo aportado por la empresa ayuda a que el colaborador tenga una mejor calidad de vida.
  8. La posibilidad de participación de los trabajadores: Toda actividad requiere del compromiso e involucramiento del colaborador con el fin de obtener un trabajo de calidad y productivo. El colaborador debe manifestar sus capacidades y es parte de la organización brindar la oportunidad para que se desempeñe libremente. Es fundamental que dentro de la organización se propicie una cultura organizacional que fomente valores entre los involucrados.

#### **2.1.2.1.6. Dimensiones de la variable Trabajo Remoto**

Según lo expuesto por Nefta, en este trabajo de investigación se considera las dimensiones más relevantes para el trabajo remoto, las cuales son: ergonomía y la transferencia de tecnología.

## **1. Dimensión ergonomía**

Maestre (2007) menciona que se deriva del griego "ergo" que equivale a trabajo y "nomos" que equivale a normas entonces se define como el estudio del trabajo que desempeña un colaborador y a las cuales debe regirse en el ambiente. Realizando un estudio más profundo de la definición es la adaptación del cuerpo humano y el entorno a fin de tener una relación primordial entre ambas partes sin afectar la salud.

Bustos y Giménez (2011) define la ergonomía como la energía de una persona, la posición que usa el individuo al realizar su función, los movimientos que emplea y la fuerza que aplica en sus deberes o actividades laborales, también implica las condiciones ambientales como las vibraciones, ruido e iluminación; las condiciones temporales como las pausas, horarios, turnos, ritmos; las condiciones sociales el cual implica sueldo, participación, urgencia del trabajo, entre otros; las condiciones de información en relación a las instrucciones que la organización otorga y la interacción entre el colaborador y los equipos.

### **Objetivo de la ergonomía**

Álvarez (2007) tiene como objetivo principal acondicionar el trabajo a las capacidades de cada individuo. Como se determinan cada uno de los componentes del trabajo ergonómico; es decir, se considera quiénes desempeñan dichas funciones más que todo tomando énfasis en las características y necesidades de los colaboradores.

## **Alcance de la ergonomía**

Como señala Maestre (2007) al momento de poner en práctica la ergonomía se considera los siguientes factores que se involucra tanto en el colaborador y las condiciones del ambiente laboral:

- Carga física hace referencia a las posturas de un colaborador y los movimientos que efectúa al ejecutar sus deberes, la energía que genera la actividad.
- Carga mental como el tiempo de concentración que tiene el colaborador, la cantidad de información que solicita, el nivel de atención en sus labores, entre otros puntos.
- Condiciones ambientales en relación con la temperatura del ambiente, ruido, vibraciones, iluminación, la calidad del aire.
- La organización del trabajo como las condiciones temporales (tiempo, pausas, etc.); condiciones sociales (sueldos, participación de los colaboradores, puesto de trabajo, entre otros); y las condiciones de información (instrucciones que se delegan a los colaboradores en función a sus deberes).
- La relación entre el colaborador y los equipos incluyendo software entre otros puntos.

## **Divisiones de la ergonomía**

Desde la posición de Maestre (2007) la adaptación entre el colaborador y los elementos que engloban al ambiente del trabajo ha

permitido que surjan ciertas divisiones de la ergonomía a continuación presentamos la siguiente tabla donde se conocerá más de ello.

**Tabla 3**

*Divisiones de la ergonomía*

| <b>División</b>  | <b>Componentes</b>   |
|------------------|--|
| Geométrica       | Dimensiones del espacio y los medios.  |
| Ambiental        | Térmico (temperatura)<br>Visual (iluminación)<br>Ventilación<br>Acústico (ruido) |
| Temporal         | Horas de trabajo<br>Turnos<br>Pausas<br>Descansos                                |
| Organizacionales | Participación<br>Trabajo en equipo<br>Estructura de la organización              |

Nota: Elaboración propia

**Indicadores de la dimensión ergonomía**

Se dividen en:

- **Geométrica**

Cases y Farres (2006) considera como la relación que se da entre los movimientos que ejerce un individuo al momento de realizar sus

funciones de acuerdo a su trabajo y la medida del cuerpo humano enfocado en brindar una calidad de vida al individuo en su lugar de trabajo.

- **Ambiental**

Cases y Farres (2006) afirma que son factores que se encuentran en el lugar del trabajo de la persona al momento de ejercer sus tareas como el ruido, iluminación, gases, bacterias, estrés entre otros.

- **Temporal**

Cases y Farres (2006) sostiene que es el horario de trabajo, descansos, pausas y turnos que busca adecuarse a las necesidades de cada persona al momento de ejercer sus labores con el fin de tener una satisfacción en la empresa.

- **Organizacionales**

Maestre (2007) considera que son aspectos que rigen dentro de la organización como el trabajo en equipo, la participación de los colaboradores y la estructura que tiene la empresa.

## ***2. Dimensión tecnología***

Sarsanedas (2015) define a la tecnología como un término que ha sido usado en el siglo XIX para hacer referencia a los dispositivos técnicos más modernos, se entiende como el conjunto de todos los medios tecnológicos.

Salgado et al. (2004) plantean que las tecnologías de la información y de las comunicaciones es el conjunto de aparatos y componentes de hardware, software y de comunicaciones afinadas en complacer las necesidades de información, se resalta que las TICs son comunes y están a disposición de cada organización de acuerdo con el presupuesto que manejan para destinar a este rubro.

### **Tecnologías de información y procedimientos de uso**

La tecnología de información de acuerdo De Pablos (como se citó en (Salgado et al., 2004) tiene 18 clasificaciones en relación a los procedimientos de uso, el cual se presentará en los siguientes puntos, se definirá solo algunos puntos relevantes para la presente investigación.

- Intercambio electrónico de datos (EDI): transferencia electrónica entre computadoras de diferentes organizaciones.
- Correo electrónico: correos corporativos que transmiten, almacenan y distribuyen información entre los colaboradores, jefes de áreas y clientes.
- Servicios de videoconferencias: servicios interactivos de líneas telefónicas.
- Internet: red amplia a nivel mundial.
- Intranet: red privada exclusivo de una organización.
- El procedimiento de uso se definirá a continuación solo abarcando puntos relevantes de parte de nuestra investigación:

- Archivos de información para los clientes: se remite información mediante archivos compartidos y plataformas actualizadas.
- Transmisiones por fax: impresión de documentos.
- Relación con clientes: software que permite una comunicación fluida con el cliente.

## **Herramientas digitales**

Según Halpern y Castro (2020) las herramientas digitales se clasifican de acuerdo a su modo de trabajo. A continuación, se menciona las herramientas digitales más utilizadas en el trabajo remoto por la empresa Ian Taylor Perú S.A.C.

### **A. Reuniones virtuales o conferencias**

- MEET

Es una plataforma de uso sencillo que permite crear un vínculo automático para poder hacer videollamada, grabar la sesión, compartir archivos, documentos y pantalla, así como mantener una comunicación de manera escrita por el chat del aplicativo, para aproximadamente 100 personas en una misma sesión.

- ZOOM

Es una herramienta que ha sido muy popular a inicios de la pandemia; sin embargo, se vio opacada por la poca confidencialidad con respecto a los datos de los participantes.

Asimismo, en la versión gratuita, existe un tiempo limitado para cada sesión de aproximadamente 60 minutos, mientras que en la versión donde el usuario realiza un pago mensual pueden conectarse un aproximado de 1 000 participantes y 10 000 espectadores. Adicionalmente, en ambas versiones, se pueden compartir pantalla, documentos, archivos, realizar llamadas telefónicas, mensajería instantánea y dividir la sesión en varias salas.

## **B. Trabajo de forma colectiva en equipo**

- **GOOGLE DRIVE**

Se utiliza de manera personal o empresarial para casillas de dominio Gmail, debido a su ágil y simple uso para administrar archivos (crear, editar y almacenar) simultáneamente con otros participantes. Cabe mencionar, que se puede utilizar desde una computadora, un celular o una tablet.

## **C. Comunicación instantánea**

- **WHATSAPP**

Aplicativo con el cual la comunicación se efectúa de manera activa y fluida, siempre y cuando el usuario cuente con un número telefónico. No obstante, no excluye la vida laboral de la vida personal por lo que puede generar confusión entre los usuarios agregados. Además, el aplicativo permite crear grupos, realizar videollamadas (4 personas), compartir archivos, imágenes, videos,

fotos, audios e ingresar a través de una computadora solo con el código QR. También sirve para crear catálogos de productos o servicios de un negocio. Como ventaja, las empresas pueden publicar estados masivos a fin de que sus clientes tengan una información oportuna.

**Figura 2.**

*Herramientas digitales*



Nota: Elaboración propia

### Indicadores de la dimensión tecnología

- **Software**

Según, Serna (2013) explica que el software implica todos los documentos (que describe el sistema, así como manuales para los usuarios), programas independientes y sitios web que permiten

a los usuarios descargar información digitalmente para realizar alguna actividad en un sistema. Es así, como el software se convierte en el intermediario entre el ser humano y la tecnología.

- **Hardware**

El hardware son todos los componentes electrónicos que tiene una computadora, en otras palabras, se refiere a toda parte física. (dispositivos para almacenar, procesar y de entrada y salida). Ejemplo: mouse, CPU, teclado, cámara, etc. (Villazán, 2009)

### **3. Dimensión motivación**

Estrada (1988) señala que la motivación proviene de "motivo" y en latino es movere, donde también surgen las palabras como e-moción, moto, etc. Es un conglomerado de razones que determinan porque un individuo actuó de cierto modo o la aclaración de la razón o razones por lo que se realiza un acto, el cual está conformado por las necesidades, aspiraciones, pensamientos, intereses y deseos que permite a los individuos actuar de diferentes maneras ante un hecho.

#### **Teorías de la motivación**

De acuerdo con P.Robbins (2004) menciona que durante la década de 1950 surgen 3 teorías muy relevantes con relación a la motivación de los

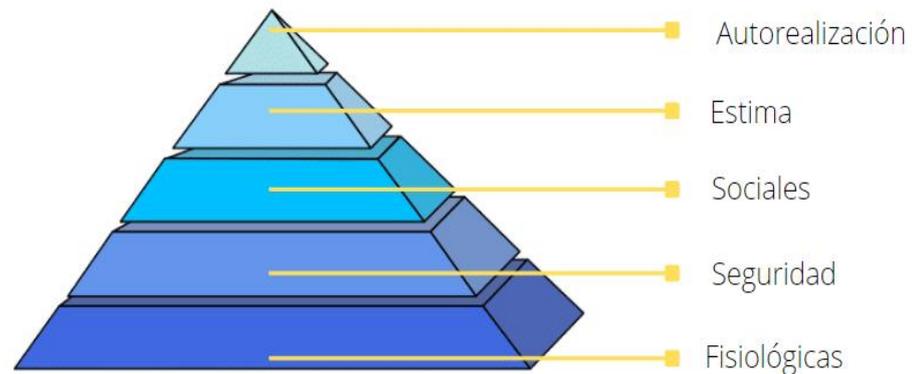
colaboradores de una organización, estas teorías deben ser conocidas por las siguientes razones: primero que de ellas nacen otras teorías y segundo que en la actualidad muchos expertos de diferentes organizaciones acuden a estas teorías.

### **A. Teoría de la jerarquía de necesidades**

Esta teoría nace de Abraham Maslow quién identificó las cinco necesidades que tiene cada individuo y éstas son:

- Fisiológicas: Hace referencia a las de carácter orgánico como sed, hambre, entre otros.
- Seguridad: Se relaciona con la protección y cuidado a fin de evitar daños tanto emocionales como físico.
- Sociales: Relevancia para integrarse a un grupo donde sienta la aceptación y amistad del resto de los individuos.
- Estima: En el factor interno es el aprecio por uno mismo y en lo externo que el resto de las personas tomen un reconocimiento de uno.
- Autorrealización: Es el desarrollo potencial propio, crecimiento es decir llegar a ser lo que se anhelaba.

Se resalta que las separó en orden inferior (fisiológicas y de seguridad) y orden superior (las sociales, estima y autorrealización) esto se debe a que las de orden superior parte de la persona en sí, mientras que la orden inferior es externa ya que se depende de ciertos elementos como salario, etc.

**Figura 3.***Pirámide de Maslow*

Nota: Elaboración propia, Adaptado Robbins (2004)

### Indicadores de la dimensión motivación

- **Fisiológicas**

Alcaraz y Gumá (2001) consideran como la parte biológica de la persona y explora el sistema nervioso que influye directamente en la persona generando hambre, sed, entre otros.

- **Seguridad**

P.Robbins (2004) define como el cuidado del individuo a fin no afectar la integridad de la persona tanto físico como emocional.

- **Social**

Tirso (2008) manifiesta como aquella satisfacción que es otorgado por otro individuo generando así que la persona se sienta amada, aceptada e integrada.

- **Estima**

P.Robbins (2004) indica que es la consideración que una persona siente por sí mismo o percibe del exterior por un logro.

- **Autorealización**

Guillen (2012) define como lo que un individuo anhela ser todo porque siente que es capaz de lograrlo.

### **2.1.2.2 VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

Hoy en día, es fundamental para las entidades medir el desempeño laboral de sus colaboradores para determinar el impacto positivo o negativo que generan.

Chávez (2014) expresa que el desempeño laboral es un proceso que permite a los jefes inmediatos estimar la eficiencia y eficacia de sus colaboradores cuando ejecutan sus actividades y responsabilidades asignadas, con el propósito de determinar la manera en cómo se desempeñan y ejecutar planes para mejorar su rendimiento. Los datos obtenidos servirán para plantear cambios tanto a nivel organizacional como individual, la cual puede alterar el comportamiento, la disposición, destreza o el intelecto del colaborador.

Según, Robbins y Coulter (2014) explica que el desempeño laboral de un grupo depende de las condiciones externas que afectan a cada uno de los miembros, así como los recursos, la estructura, los procesos y las tareas.

- **Condiciones Externas:** el colaborador se ve afectado por la falta de recursos, herramientas, reglas, políticas, lineamientos y la mala relación con los jefes inmediatos, generando cambios en las actividades y/o procesos para alcanzar los objetivos de la empresa.

- Recursos: el desempeño laboral depende de las habilidades blandas, conductas, aptitudes, habilidades y conocimientos de cada uno de los miembros de un grupo. Considerar que la personalidad de los colaboradores es esencial para la buena relación y para aumentar la productividad.
- Estructura del grupo: ello define:
  - Estructura: cada equipo tiene una estructura interna el cual influye en su desempeño.
  - Roles: son las funciones que cumple los colaboradores en un puesto laboral específico.
  - Normas: son expectativas que los colaboradores comparten y suelen ser aceptados.
  - Nivel de conformidad: aceptación de los colaboradores en una organización.
  - Sistema de estatus: se refiere a la jerarquía de los grupos, los cuales parten de características como la edad, educación o experiencia.
  - Tamaño del grupo: ello depende de la tarea asignada.
  - Cohesión del grupo: está ligado a la productividad; quiere decir, que los colaboradores son cooperativos y están de acuerdo con los objetivos.
  - Liderazgo: son las habilidades de una persona para que los individuos a su cargo logren sus objetivos.
- Procesos grupales: son aquellos procesos que influyen de manera positiva o negativa en el desempeño grupal, como la toma de decisiones y el manejo de conflictos.

- Tareas grupales: pueden ser simples o complejas. Cuanto mayor sea la complejidad mayor interacción tendrán todos los miembros para llevar a cabo las tareas asignadas.

#### **2.1.2.2.1 Importancia del desempeño laboral**

De acuerdo con Chiavenato (2009) dentro de la organización cada colaborador requiere obtener retroalimentación de su desempeño con el fin de conocer el desenvolvimiento que ejercen en sus actividades laborales para realizar las mejoras convenientes. Por ende, la organización tiene como principal interés evaluar a sus colaboradores en este aspecto, ya sea por:

- Recompensas: aumento de salario, promociones y transferencias.
- Realimentación: percepción del desempeño, actitudes y competencias.
- Desarrollo: puntos fuertes y débiles de los colaboradores.
- Relaciones: interacción con cada colaborador y jefatura.
- Percepción: de uno mismo y del entorno social.
- Potencial de desarrollo: programar evaluaciones de acuerdo a cada colaborador.
- Asesoría: aconsejar y orientar al talento humano.

#### **2.1.2.2.2 Gestión de desempeño**

Browning (2009) expone que esta herramienta tiene como objetivo mejorar el rendimiento de sus colaboradores, así como los resultados que obtienen. El uso de la gestión de desempeño es fundamental en las organizaciones ya que permite alcanzar los objetivos de la entidad, identificar, promover y retener el talento humano, aumentar la comunicación entre todos los miembros y a contribuir con el desarrollo personal de cada uno de ellos, incrementado de esta manera su productividad y satisfacción.

### **2.1.2.2.3 Evaluación de desempeño**

Según, Werther (2008) define la evaluación de desempeño como un proceso en el cual los jefes inmediatos evalúan el rendimiento de sus colaboradores para conocer el aporte hacia la organización y determinar su permanencia. En el caso de que el desempeño no sea lo esperado se debe tomar medidas para mejorar y en caso de ser lo opuesto, se debe alentar al trabajador.

Chiavenato (2009) explica que la evaluación de desempeño está orientada hacia el futuro y que su interés radica en el desempeño individual, específicamente en la conducta de una persona que ocupa un puesto de trabajo en una organización. Cabe destacar, que ello va a depender mucho de la persona y de los diferentes factores que influyen en él, como: las competencias, las relaciones interpersonales y metas planteadas. Además, la evaluación de desempeño es utilizada con mucha frecuencia en una organización para evaluar a sus colaboradores, ya sea de manera formal o informal, asegurando el cumplimiento de los objetivos, tanto de la empresa como de la persona evaluada.

#### 2.1.2.2.4 Dimensiones de la variable Desempeño Laboral

##### 1. *Dimensión competencia*

Para Alles S (cómo se citó en Spencer Lyle M y Spencer, Signe M, 1993) define que la competencia es una característica de la persona que está vinculada a un performance elevado en un trabajo o situación lo que lleva generar un desempeño exitoso.

Dentro de las competencias se han clasificado en 5 principales tipos:

- A. Motivación: es el interés que tiene un individuo que lo dirigen hacia un objetivo y toma la responsabilidad para lograr con éxito.
- B. Características físicas y respuestas conscientes: hace referencia al tiempo de reacción y buena vista que tiene una persona en sus funciones y el autocontrol y la iniciativa de cumplir más allá de lo que se delega en el trabajo.
- C. Concepto propio: es lo que rige de un individuo la confianza en sí mismo de acuerdo a sus valores y actitudes.
- D. Conocimiento: es la capacidad de tiene una persona de poseer gran información sobre temas puntuales.
- E. Habilidad: es la capacidad de una persona de ejecutar cierta actividad física o mental.

Según Dessler y Valera (2011) definen a las competencias como características de una persona para demostrar su desempeño; es decir, que se mide el desempeño a través de conductas que se pueden observar y medir como: conocimiento, habilidades y aptitudes.

## **Indicadores de la dimensión Competencia**

- **Conocimiento**

Según Chiavenato (2011) define al conocimiento como un conjunto de valores, experiencias, circunstancias, situaciones y juicio de una persona. Toda esta información se convertirá en conocimiento cuando se compara, se analiza y se evalúa. Dentro de una empresa, el conocimiento ayuda a la toma de decisiones, a desarrollar nuevos bienes o servicios y crear nuevas estrategias.

- **Habilidades**

Murphy (como se citó en Agut y Grau, 2001) plantea habilidades son aprendidas en un tiempo determinado, relativamente corto. Por lo general, están direccionadas a cumplir una meta específica.

- **Aptitudes**

Según Chiavenato (2011) las aptitudes son características que nace con la persona, quiere decir, que no es aprendido, sino que pertenece a la naturaleza de un ser humano.

## ***2. Dimensión relaciones interpersonales***

Martínez (cómo se citó en Soria, 2004) define son a las relaciones interpersonales como aquellas relaciones que se da entre dos personas y es vital en la sociedad, como en el ámbito laboral.

## **Indicadores de la dimensión Relaciones Interpersonales**

- **Comunicación Interna**

Báez (2000) enfatiza que es la comunicación que está dentro de la organización y funciona de manera descendente lo cual se relaciona con la información que se proporciona a los colaboradores es acerca de la organización de manera general como la historia, normas, políticas, etc.) y ascendente es en relación a los colaboradores para que se integren activamente a la empresa aportando ideas de mejoras, sugerencias, etc.

- **Comunicación externa**

Báez (2000) relaciono todo con lo exterior es decir a los usuarios como los clientes, instituciones competentes, organización internacional, empresas del exterior lo realizan mediante revistas, folletos, conferencias, etc.

### **3. Dimensión metas**

Según Amezcua y Jimenéz (1996) define a la meta como algo general ya que suelen ser universales y visionarias que no se logra del todo, pero se puede inclinarse hacia ellas.

Abatedaga (2008) la meta tiene como finalidad encaminar todo lo que se logre planificar, es decir es más amplia y no informa de manera clara la propuesta como es en el caso de los objetivos más específicos en sí.

## Indicadores de la dimensión Metas

- **Objetivos**

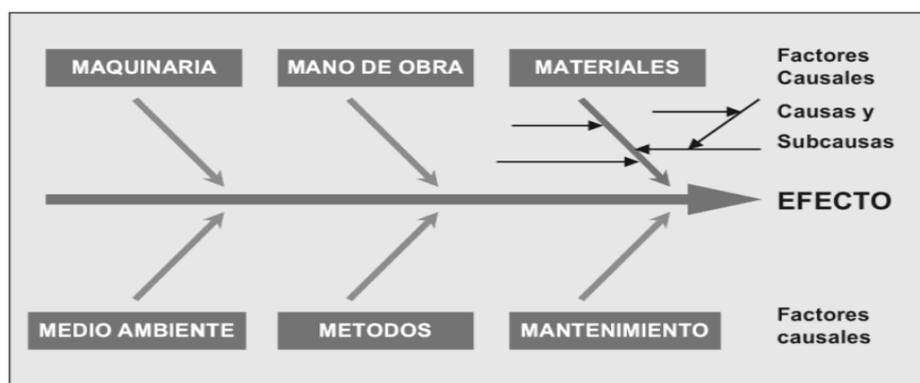
Según Abatedaga (2008) el objetivo es aquel fin que se quiere lograr, el cual debe de ser alcanzable. Sirven de guía para las actividades a realizar que conforman un proyecto. Además, permite evaluar lo ejecutado en una empresa.

### 2.1.2.2.5 Diagrama de Ishikawa

Según Cuatrecasas (2012) el diagrama de Ishikawa, también se le conoce como diagrama de causa y efecto o de espina de pez. Esta herramienta está conformada por varias flechas inclinadas que recaen en una línea central direccionando las ideas al efecto que se desea alcanzar. El diagrama permite identificar las causas de un problema, de esta manera se puede conocer el origen y determinar las posibles soluciones para resolver el problema.

#### Figura 4.

##### *Diagrama de Ishikawa*



Nota: Recuperado de <https://n9.cl/p2f9d>

### **2.1.2.2.6 Determinación de la causa raíz del problema**

Las causas identificadas en este trabajo de investigación son:

#### **A. Equipos**

- Retraso de entrega de trabajo debido a las faltas técnicas de los equipos tecnológicos. (laptops y/o computadoras)
- Mala comunicación con los clientes debido al mal estado y/o falta de un plan ilimitado de los celulares corporativos.
- Falla en el funcionamiento de los hardware ya que no se realiza una adecuada limpieza interna de los CPU.
- Retraso en los objetivos diarios por la falta de actualización en los sistemas.

#### **B. Método**

- Demora de las metas y tiempo de atención debido a la poca información por parte del supervisor de área respecto a las funciones a ejercer en el cargo correspondiente.

#### **C. Materiales:**

- Demora en la ejecución de tareas debido a la baja señal de internet en el hogar.
- Problemas en la zona lumbar del colaborador ya que no cuenta con sillas ergonómicas adecuados para cumplir con su labor.

#### **D. Clima laboral**

- Bajo rendimiento por la falta de motivación de parte de la organización.
- Entrega de las tareas asignadas fuera de plazo debido a la poca capacidad de expresarse correctamente y a la falta de comunicación entre el equipo de trabajo.

#### **E. Recursos Humanos**

- Problemas de salud (estrés) de los colaboradores por la mala distribución de tareas, es decir, se recarga de tareas a una sola persona.
- Bajo rendimiento de los colaboradores al realizar sus tareas debido a la falta de capacitaciones en la organización.
- Falta de confianza entre los grupos debido al miedo a que divulgue información personal o un error que se cometió en el proceso.

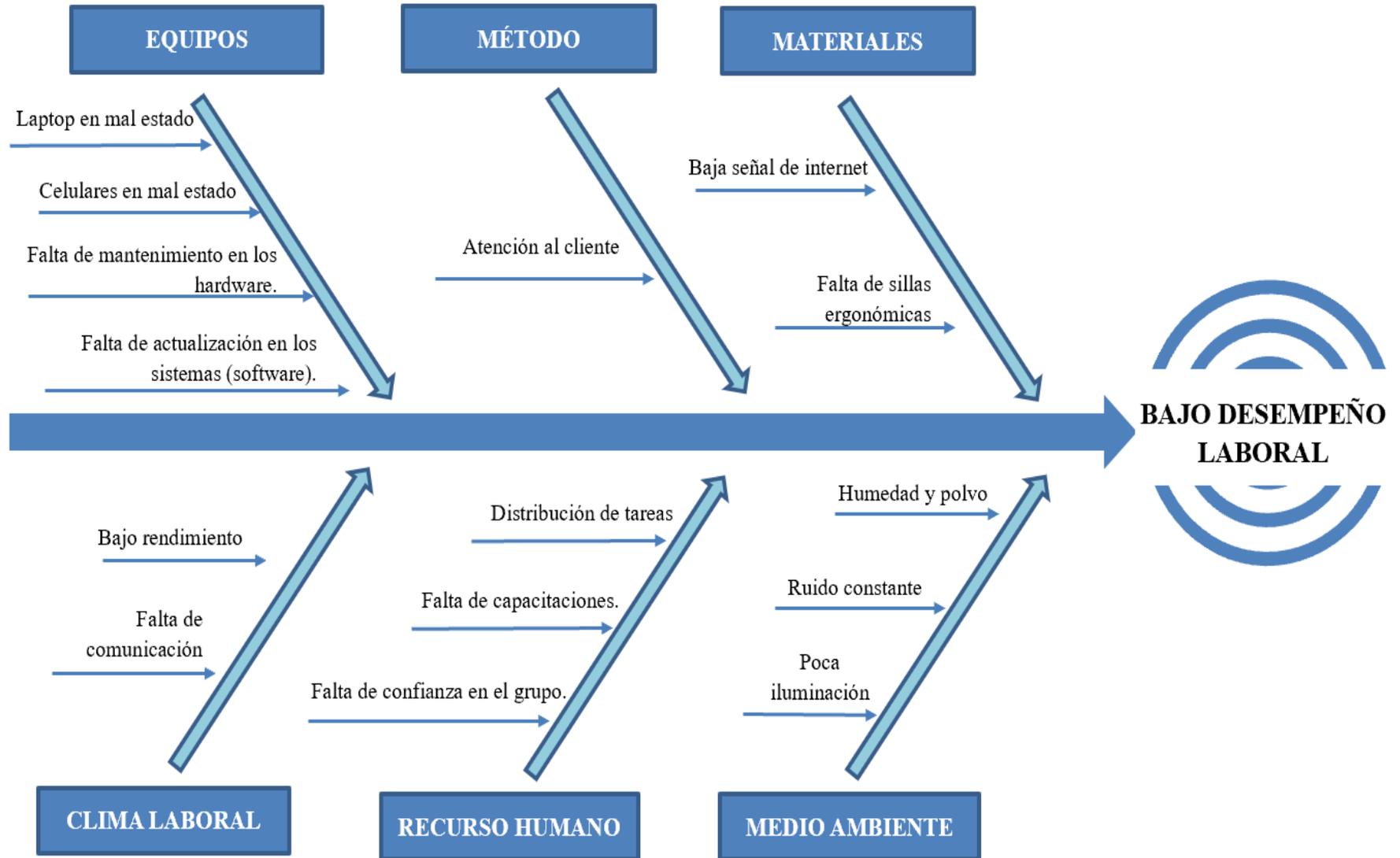
#### **F. Medio Ambiente**

- Problemas de salud ocular por la poca iluminación. Ello se debe a que el foco de casa es convencional y no hay intensidad de luz.
- Distracciones al ejecutar las tareas asignadas debido a los sonidos del interior o exterior del hogar (cláxones de carros, camiones, música del vecindario y cualquier otro ruido) que perturbe tus actividades.

- Riesgo de contraer enfermedades respiratorias por estar expuesto a la humedad y polvo, generando que el colaborador no realice sus actividades con normalidad.

**Figura 5.**

*Diagrama de Ishikawa del bajo desempeño laboral*



Nota: Elaboración propia

### 2.1.3 Base Legal

De acuerdo con la presente investigación se tiene sustento en las siguientes normas:

- Ley del trabajo

Según la Ley General de Inspección del Trabajo N° 28806 en el título IV con relación a las infracciones y sanciones, estos están sujetos a los consignatarios, agentes, etc. ya sean naturales o jurídicas que brinden servicios en puertos, aeropuertos, entre otras. Ante lo mencionado, SUNAFIL considera los siguientes criterios para las sanciones: la intensidad de la falta que se cometió, cantidad de colaboradores afectados y tipo de organización. La multa máxima que impone es de 200 UIT en caso de que la infracción se considere muy grave.

- Teletrabajo y Trabajo remoto

El trabajo remoto en el Perú se origina como una nueva modalidad de trabajo mediante el decreto de urgencia No. 026-2020 emitido el 15 de marzo del 2020 por el poder Ejecutivo. Esto se da, a raíz de que el país fue declarado en estado de emergencia mediante el Decreto Supremo No. 044-2020-PCM por el Gobierno Peruano, con el fin de evitar la propagación del virus COVID-19. Es así, que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo expide el 24 de marzo del mismo año el decreto supremo No. 010-2020-TR para prevalecer la aplicación de medidas excepcionales y temporales del trabajo remoto en el sector privado.

#### 2.1.4 Marco Conceptual

**Cohesión de grupo:** Se determina como aquel grupo que busca permanecer juntos con el fin de lograr los objetivos otorgados por la organización y la satisfacción de sí mismos.

**Competencia:** Se define que la competencia es una característica de la persona que está vinculada a un performance elevado en un trabajo o situación lo que lleva generar un desempeño exitoso.

**Desempeño:** Es el grado de rendimiento de una entidad o persona para llegar a cumplir con los objetivos esperados

**Destreza:** Es la habilidad de un individuo para realizar una tarea de manera satisfactoria, rápida y eficiente, vinculados con el cuerpo.

**Ergonomía:** Consiste en adecuar el trabajo y el ambiente donde se realiza las actividades a favor de las necesidades del colaborador, tiene como finalidad evitar que los colaboradores presenten en un futuro complicaciones de salud como lesiones musculares, etc.

**Realimentación:** Es sinónimo de retroalimentación o feedback, es la acción que se toma desde algún punto del desarrollo de una actividad y se dirige nuevamente al punto de inicio para mejorar o regular el proceso.

**Recurso:** En término empresarial se refiere a la ayuda o medio que se vale un colaborador a fin de llegar a los objetivos de la organización.

**Predisposición:** Es la actitud o voluntad de un sujeto para ayudar a una persona o concretar planes, dedicando su tiempo, su atención e interés.

**SUNAFIL:** Es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, organización especializada que vela por el cumplimiento de los derechos de los colaboradores siempre a favor de ellos, con el fin de que cada colaborador tenga un trabajo digno ya sea en una empresa privada o pública.

**Teletrabajo:** Es la capacidad que tiene un colaborador de ejercer sus funciones o actividades delegadas por la organización fuera de la empresa haciendo uso de la tecnología de la información y comunicación, es decir el colaborador puede desempeñarse en su domicilio, en un restaurante, entre otros lugares sin tener en consideración la oficina de la empresa.

**Trabajo remoto:** Se refiere a una nueva modalidad de trabajo que permite al colaborador ejercer sus funciones en cualquier lugar diferente que no sea la oficina (lugar de aislamiento) siempre que las funciones a cargo lo permitan, con equipos o herramientas propias o brindadas por el empleador.

**TICS:** Se refiere a la combinación de las tecnologías de la comunicación y de la información, que permite recibir, manejar y gestionar información a través de elementos tecnológicos como: los teléfonos, computadoras, laptops, etc.

**UIT:** Significa Unidad Impositiva Tributaria y es el valor en soles que establece el Estado Peruano para establecer impuestos, infracciones, multas, etc.

## **2.2. Formulación de la Hipótesis**

### **2.2.1. Hipótesis general**

Existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020

### **2.2.2. Hipótesis específicas**

Existe relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020.

Existe relación entre la tecnología y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020.

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020.

### **2.2.3. Descripción de las variables**

**Variable 1:** El Trabajo remoto

**Definición operacional:** El trabajo remoto se mide conforme a la ergonomía, la tecnología y la motivación.

**Dimensiones**

- Ergonomía
- Tecnología
- Motivación

**Variable 2:** El desempeño laboral

**Definición operacional:** El desempeño laboral del personal de la sede

Callao se mide conforme a sus competencias, relaciones interpersonales y metas.

**Dimensiones**

- Competencias
- Relaciones interpersonales
- Metas

## **CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO**

### **3.1 Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación según la naturaleza de los datos es de diseño no experimental, de nivel correlacional y corte transversal. Dentro de este contexto toda investigación define su diseño de acuerdo con las hipótesis que se desarrolla en el trabajo de investigación.

#### **3.1.2 Diseño**

##### **No experimental**

El trabajo de investigación es no experimental debido a que no se manipulan las variables estudiadas, ello quiere decir, que solo se las observa en su propio ambiente (Hernández et al.,2014).

## **Correlacional**

Es correlacional porque mide el grado de relación entre ambas variables: trabajo remoto y el desempeño laboral (Hernández, et al.,2014).

### **3.1.3 Enfoque**

De enfoque cuantitativo porque sigue un orden secuencial y va de lo general a lo particular. En primer lugar, se determina el tema de investigación, después los objetivos, se plantean hipótesis que serán medidas para probar su grado de aceptación, se analizan los datos y se extraen los resultados y conclusiones. Para este enfoque se utiliza la recolección y análisis de datos (Hernández et al.,2014).

## **3.2 Población y muestra**

### **3.2.2 Población**

La población está constituida por 30 colaboradores de la sede Callao de la empresa portuaria Ian Taylor Perú S.A.C que realizan trabajo remoto.

### **3.2.3 Muestra**

Para el cálculo de muestra no se utilizó la fórmula estadística para una población finita; esta investigación se optó por efectuar un muestreo censal con el fin de lograr el objetivo de la investigación, por eso se resalta que se tomó como unidad de análisis el 100% de la población de investigación. La

muestra está constituida por 30 colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Callao.

### 3.3 Operacionalización de variables

**Tabla 4**

*Operacionalización de las variables*

| <b>Variables</b>         | <b>Definición</b>   | <b>Dimensiones</b>         | <b>Indicadores</b>   |
|--------------------------|---|----------------------------|--|
| <b>Trabajo remoto</b>    | Es una nueva modalidad de trabajo que permite al colaborador ejercer sus funciones en cualquier lugar diferente que no sea la oficina (lugar de aislamiento) siempre que las funciones a cargo lo permitan. | Ergonomía                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geométrica</li> <li>• Ambiental</li> <li>• Temporal</li> <li>• Organizacional</li> </ul>                    |
|                          |   | Tecnología                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Software</li> <li>• Hardware</li> </ul>   |
|                          |   | Motivación                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fisiológica</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Social</li> <li>• Estima</li> <li>• Autorrealización</li> </ul> |
| <b>Desempeño laboral</b> | Es un proceso que permite a los jefes inmediatos estimar la eficiencia y eficacia de sus colaboradores cuando ejecutan sus  | Competencias               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Aptitudes</li> </ul>   |
|                          |   | Relaciones interpersonales | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación interna</li> </ul>   |

|  |                        |
|--|------------------------|
| actividades y responsabilidades asignadas. | • Comunicación externa |
| Metas                                      | • Objetivos            |

Nota: Elaboración propia

### 3.4 Técnicas para recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos son medios, lo cual permite al investigador obtener información relevante sobre el fenómeno o problemática que se requiere investigar. Las técnicas de recolección de datos nos ayudan a obtener información que se requiere para poder realizar la investigación del problema que está en estudio, para ello se usa instrumentos que se diseñan dependiendo del tipo de técnica que se necesita. En este caso se busca tener una serie de ítems que son los indicadores que se encuentran como preguntas y son parte de elementos a identificar, conocer, etc. Por lo tanto, el instrumento es parte fundamental de una investigación.

Para este estudio de investigación, la técnica que se ha empleado es la encuesta mediante el instrumento del cuestionario para los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, este instrumento sirve para conocer ambas variables.

### **3.4.2 Técnicas**

En este trabajo de investigación se utilizó la encuesta.

### **3.4.3 Instrumentos**

El cuestionario, es el instrumento más común y con uso frecuente, cuando se trata de medir una o más variables por medio de un conjunto de preguntas, estas deben de ser consecuente con los objetivos y la hipótesis. Hernández et al. (2014).

Para estudiar las variables del trabajo remoto y el desempeño laboral se utilizaron dos cuestionarios, medidos en la escala de Likert, el cual contiene como puntuaciones del 1 al 4.

Estos cuestionarios se encuentran estructurado de la siguiente manera:

La variable Trabajo remoto está dirigida a los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Callao, donde se otorga una evaluación de la variable. Se encuentra estructurado con dos (3) dimensiones, con 15 preguntas.

La variable Desempeño laboral está dirigida a los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Callao, donde se solicita una evaluación de la variable. Se encuentra estructurado con dos (3) dimensiones, con 15 preguntas.

Para ambas variables se utilizó Baremo. Véase en el anexo 2.

## Validez

El cuestionario estaba conformado por 30 preguntas, se validó por 5 jueces expertos en el tema de investigación (véase el anexo 3).

## Confiabilidad

La confiabilidad del test ha sido establecida porque se realizó una prueba piloto. Posterior a ello, se aplicó la consistencia de prueba interna a través del coeficiente de prueba estadística de Alfa de Cronbach. Para la variable trabajo remoto se obtuvo un índice de 0,875 y para la variable desempeño laboral fue un índice de 0,908.

Se resalta que el criterio de confiabilidad de valores va de 0 a 1, siendo 1 indicador de la máxima consistencia. En la siguiente tabla 5 se aprecia:

**Tabla 5**

*Criterio de confiabilidad de valores*

| Valores     | Nivel de confiabilidad |
|-------------|------------------------|
| 0           | Nula                   |
| 0.1 a 0.24  | Muy baja               |
| 0.25 a 0.49 | Baja                   |
| 0.5 a 0.75  | Regular                |
| 0.76 a 0.89 | Aceptable              |
| 0.90 a 0.99 | Elevada                |
| 1           | Total o perfecta       |

Nota: Adaptado de Hernández *et al.* (2014, p.207).

## Validez de los instrumentos

### a) Juicio de expertos

La validación de los instrumentos define la capacidad que tienen estos para poder medir las cualidades para los cuales fueron diseñados. Para el caso de juicio de expertos, se recurrió a la opinión de 5 investigadores de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau” y de otras organizaciones, quienes precisaron la consistencia de los instrumentos. A los investigadores se les proporcionó la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación donde se determinaron los indicadores respectivos.

La base del procedimiento de validación descrita, los expertos de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau” y de las otras organizaciones, consideraron la existencia de una relación estrecha entre los criterios y objetivos del estudio de dichos ítems de los instrumentos de la recopilación de la información. Por lo tanto, los expertos emitieron los resultados que se presentan en el siguiente cuadro:

**Tabla 6**

*Nivel de validez de los cuestionarios, según el juicio de expertos*

| Experto consultado               | Evaluación de Instrumento |                     |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------|
|                                  | Motivación %              | Desempeño Laboral % |
| Mg. Portillo Ríos, Héctor        | 100%                      | 100%                |
| Lic. Kosaka Kiyohara Karina      | 100%                      | 100%                |
| Mg. Guillén Pedraza, Félix Román | 100%                      | 100%                |

|                                       |      |      |
|---------------------------------------|------|------|
| Mg. Ríos Zarzosa, Marcelino<br>Héctor | 100% | 100% |
| Mg. Ángeles Romero, Jorge<br>Enrique  | 100% | 100% |

Nota: Elaboración propia

## b) Coeficiente de Alfa de Cronbach

**Tabla 7**

*Consistencia interna del test Trabajo remoto*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |  |                |
|-----------------------------------|--|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | Alfa de Cronbach<br>basada en<br>elementos<br>estandarizados | N de elementos |
| ,875                              | ,874   | 15             |

Nota: Elaboración propia, adaptado de SPSS v.25.

**Tabla 8**

*Consistencia interna del test Desempeño laboral*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |  |                |
|-----------------------------------|--|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | Alfa de Cronbach<br>basada en<br>elementos<br>estandarizados | N de elementos |
| ,908                              | ,915   | 15             |

Nota: Elaboración propia, adaptado de SPSS v.25.

El Coeficiente Alfa obtenido es alto, lo que ha determinado que la Test en su versión de ítems tiene una alta consistencia interna.

Cabe la posibilidad que si se decide excluir algún ítem o pregunta de la encuesta este puede aumentar o disminuir el nivel de la confiabilidad interna que demuestra el test, lo cual orienta a mejorar la construcción de las preguntas que se usará para atraer la opinión o posición que posee cada individuo.

Luego de algunos tratamientos y reformulaciones de las preguntas se alcanzó el siguiente nivel de índices con ausencia de los ítems que se presentaron en la encuesta.

### **3.5 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos**

- a) Se procedió con la conformidad de las variables y dimensiones de investigación.
- b) Se confeccionó el cuestionario de acuerdo a cada variable: el trabajo remoto y el desempeño laboral.
- c) Se aplicó la encuesta a los colaboradores para la recolección de los datos que ha permitido medir las variables y dimensiones de esta investigación.
- d) Se registró la información obtenida en el programa SPSS.
- e) Se analizó e interpretó los datos obtenidos, donde se finalizó con la elaboración de las discusiones, conclusiones y recomendaciones.

### **3.6 Aspectos éticos**

- a) Para realizar el cuestionario se necesita a expertos en la construcción de este instrumento donde lo obtenemos de manera impresa.
- b) Se establece la relación entre las variables de estudio.
- c) Se comunica a los participantes sobre el propósito de la investigación, para que ellos puedan llenar el cuestionario de manera correcta.

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

### **4.1 Análisis estadísticos descriptivos**

En este capítulo, se presentan los resultados obtenidos de las variables trabajo remoto y desempeño laboral, con el objetivo de determinar la relación de ambas variables. Se proporcionan las siguientes tablas y graficas que presentan un resumen de los datos recolectados, mediante la ejecución de los instrumentos al personal de Ian Taylor Perú S.A.C. sede Callao, los cuales fueron procesados y analizados con el software estadístico SPSS 25 para el análisis descriptivo.

#### 4.1.1 Descripción de los resultados de la variable trabajo remoto

**Tabla 9**

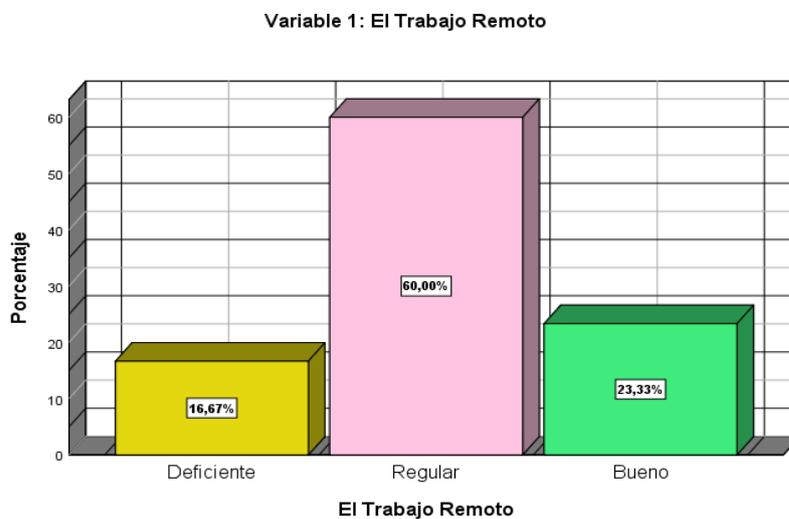
*Resultados de la variable el trabajo remoto*

|               |                   | <b>Trabajo remoto</b> |                   |                          |                             |
|---------------|-------------------|-----------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
|               |                   | <b>Frecuencia</b>     | <b>Porcentaje</b> | <b>Porcentaje válido</b> | <b>Porcentaje acumulado</b> |
| <b>Válido</b> | <b>Deficiente</b> | 5                     | 16,7              | 16,7                     | 16,7                        |
|               | <b>Regular</b>    | 18                    | 60,0              | 60,0                     | 76,7                        |
|               | <b>Bueno</b>      | 7                     | 23,3              | 23,3                     | 100,0                       |
|               | <b>Total</b>      | 30                    | 100,0             | 100,0                    |                             |

Fuente: Elaboración propia, adaptado de SPSS v.25.

**Figura 6.**

*Resultados porcentuales de la variable trabajo remoto*

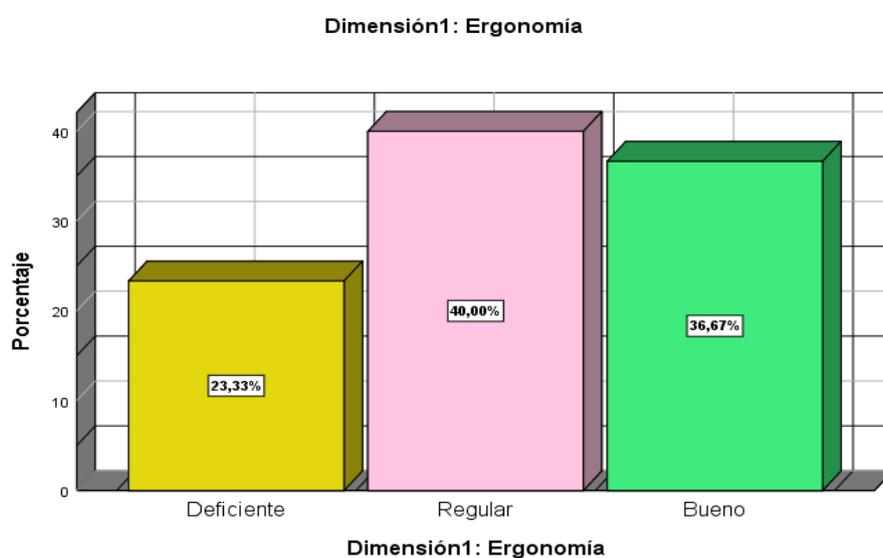


De acuerdo a la tabla y gráfico, se aprecia que el 23,3% de los colaboradores encuestados manifiestan que existe un nivel bueno el trabajo remoto realizado, el 60% regular y 16,7% deficiente. Por lo que se concluye que el 76,7% de los colaboradores encuestados tienen la percepción que el trabajo remoto realizado en la organización no es bueno.

**Tabla 10***Resultado de la dimensión ergonomía*

| Dimensión1: Ergonomía |            |            |            |                   |                      |
|-----------------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                       |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                | Deficiente | 7          | 23,3       | 23,3              | 23,3                 |
|                       | Regular    | 12         | 40,0       | 40,0              | 63,3                 |
|                       | Bueno      | 11         | 36,7       | 36,7              | 100,0                |
|                       | Total      | 30         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia, adaptado de SPSS v.25.

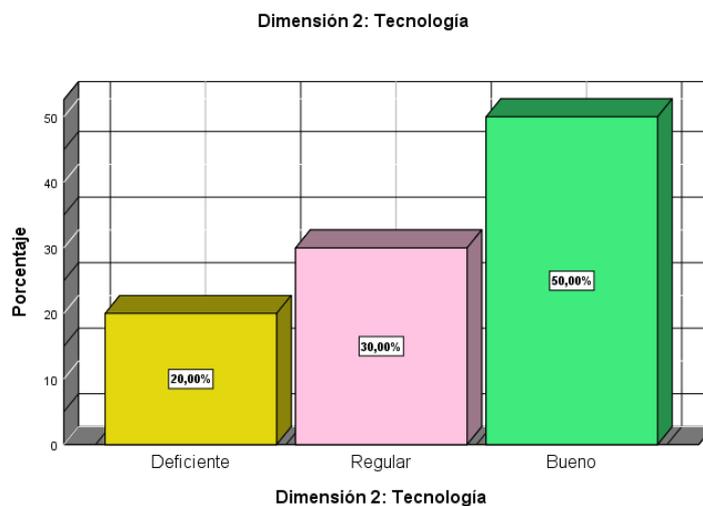
**Figura 7.***Resultados porcentuales de la dimensión ergonomía*

De acuerdo a la tabla y gráfico, se aprecia que el 36,7% de los colaboradores encuestados manifiestan que existe un nivel bueno en la ergonomía, el 40% regular y 23,3% deficiente. Por lo que se concluye que el 63,3% de los colaboradores encuestados tienen la percepción que la ergonomía en el trabajo remoto no es buena.

**Tabla 11***Resultado de la dimensión tecnología*

| Dimensión 2: Tecnología |            |            |            |                   |                      |
|-------------------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                         |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| <b>Válido</b>           | Deficiente | 6          | 20,0       | 20,0              | 20,0                 |
|                         | Regular    | 9          | 30,0       | 30,0              | 50,0                 |
|                         | Bueno      | 15         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|                         | Total      | 30         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia, adaptado de SPSS v.25.

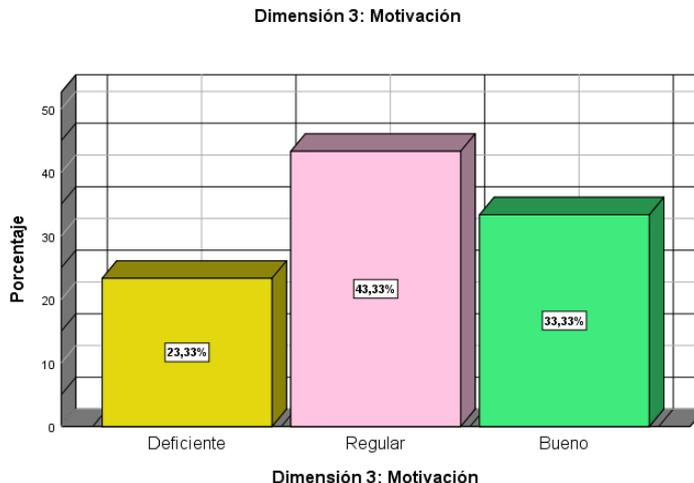
**Figura 8.***Resultados porcentuales de la dimensión tecnología*

De acuerdo con la tabla y figura, el 20% de los colaboradores que efectúan el trabajo remoto de la empresa Ian Taylor Perú indican que la tecnología otorgada es deficiente, el 30% de los participantes señalaron que es regular, mientras que el 50% confirman que es bueno. Por lo tanto, se concluye que el 50% considera que la tecnología no es buena.

**Tabla 12***Resultado de la dimensión motivación***Dimensión 3: Motivación**

|        |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 7          | 23,3       | 23,3              | 23,3                 |
|        | Regular    | 13         | 43,3       | 43,3              | 66,7                 |
|        | Bueno      | 10         | 33,3       | 33,3              | 100,0                |
|        | Total      | 30         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia, adaptado de SPSS v.25.

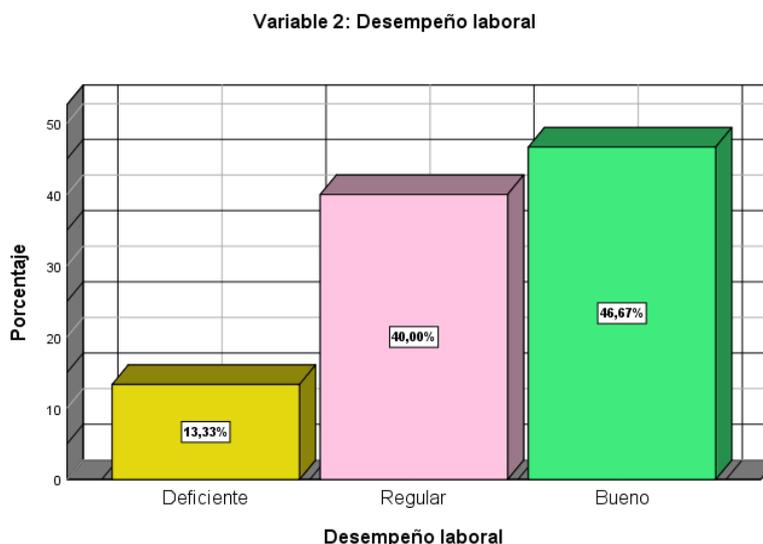
**Figura 9.***Resultados porcentuales de la dimensión motivación*

De acuerdo a la tabla y gráfico, se aprecia que el 33,3% de los colaboradores encuestados manifiestan que existe un nivel bueno en la motivación, el 43,3% regular y 23,3% deficiente. Por lo que se concluye que el 66,6% de los colaboradores encuestados tienen la percepción que la motivación en el trabajo remoto no es buena.

**Tabla 13***Resultado de la variable desempeño laboral*

| Desempeño laboral |            |            |            |                   |                      |
|-------------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                   |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido            | Deficiente | 4          | 13,3       | 13,3              | 13,3                 |
|                   | Regular    | 12         | 40,0       | 40,0              | 53,3                 |
|                   | Bueno      | 14         | 46,7       | 46,7              | 100,0                |
|                   | Total      | 30         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia, adaptado de SPSS v.25.

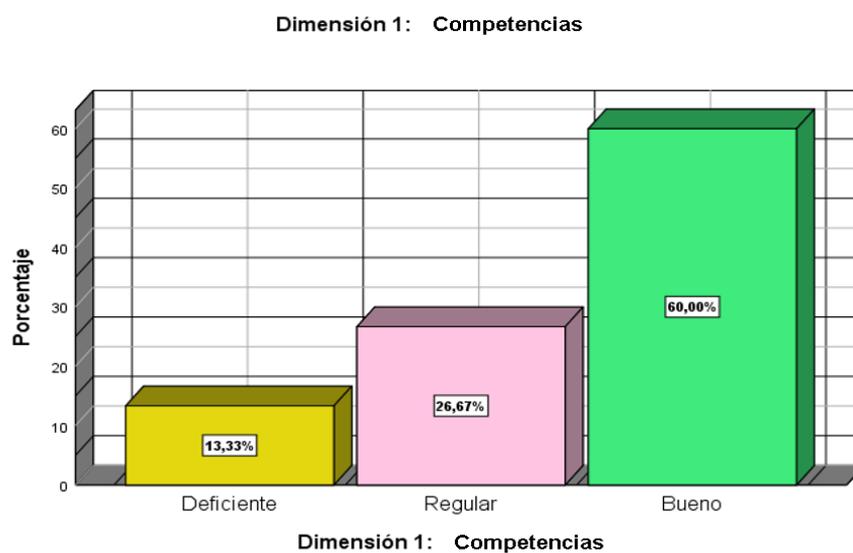
**Figura 10.***Resultado porcentual de la variable desempeño laboral*

De acuerdo a la tabla y gráfico, se aprecia que el 46,7% de los colaboradores encuestados manifiestan que existe un nivel bueno en el desempeño laboral, el 40% regular y 13,3% deficiente. Por lo que se concluye que el 53,3% de los colaboradores encuestados tienen la percepción que el desempeño laboral no es bueno.

**Tabla 14***Resultado de la dimensión competencias***Dimensión 1: Competencias**

|        |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 6          | 20,0       | 20,0              | 20,0                 |
|        | Regular    | 9          | 30,0       | 30,0              | 50,0                 |
|        | Bueno      | 15         | 50,0       | 50,0              | 100,0                |
|        | Total      | 30         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia, adaptado de SPSS v.25.

**Figura 11.***Resultado porcentual de la dimensión competencias*

De acuerdo a la tabla y gráfico, se aprecia que el 60% de los colaboradores encuestados manifiestan que existe un nivel bueno en las competencias, el 26,7% regular y 13,3% deficiente. Por lo que se concluye que el 60% de los colaboradores encuestados tienen la percepción que las competencias es buena.

Tabla 15

*Resultado de la dimensión relaciones interpersonales*

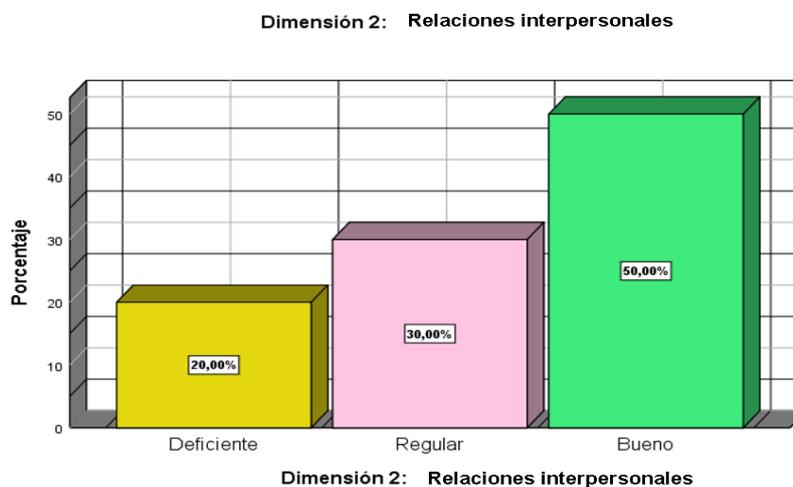
**Dimensión 2: Relaciones interpersonales**

|        |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 4          | 13,3       | 13,3              | 13,3                 |
|        | Regular    | 8          | 26,7       | 26,7              | 40,0                 |
|        | Bueno      | 18         | 60,0       | 60,0              | 100,0                |
|        | Total      | 30         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia, adaptado de SPSS v.25.

Figura 12.

*Resultado porcentual de la dimensión relaciones interpersonales*

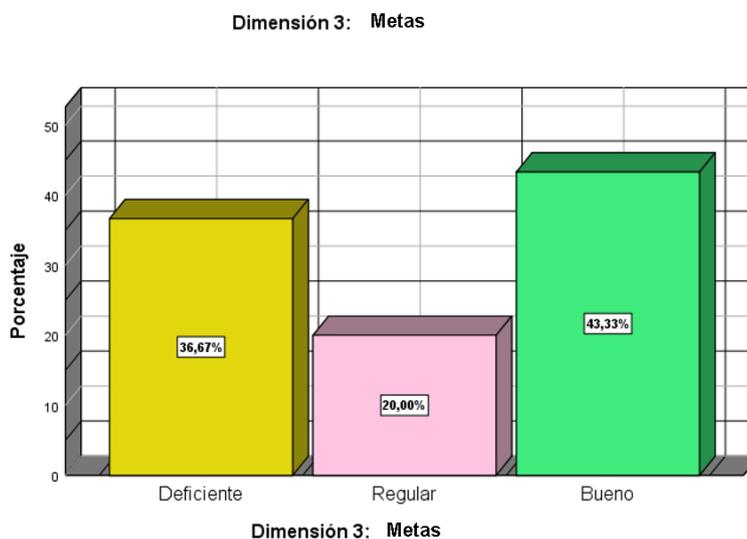


De acuerdo a la tabla y gráfico, se aprecia que el 50% de los colaboradores encuestados manifiestan que existe un nivel bueno en las relaciones interpersonales, el 30% regular y 20% deficiente. Por lo que se concluye que el 50% de los colaboradores encuestados tienen la percepción que las relaciones interpersonales no es bueno.

**Tabla 16***Resultado de la dimensión metas***Dimensión 3: Metas**

|        |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 11         | 36,7       | 36,7              | 36,7                 |
|        | Regular    | 6          | 20,0       | 20,0              | 56,7                 |
|        | Bueno      | 13         | 43,3       | 43,3              | 100,0                |
|        | Total      | 30         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia, adaptado de SPSS v.25.

**Figura 13.***Resultado porcentual de la dimensión metas*

De acuerdo a la tabla y gráfico, se aprecia que el 43,3% de los colaboradores encuestados manifiestan que existe un nivel bueno en las metas, el 20% regular y 36,7% deficiente. Por lo que se concluye que el 56,3% de los colaboradores encuestados tienen la percepción que las metas no es buena.

## 4.2 Análisis estadístico inferencial

### 4.2.1 Distribución de normalidad

La prueba de normalidad se aplica para establecer la prueba de hipótesis a emplear, ello nos va a ayudar a determinar el estadístico de correlación adecuado para esta investigación.

Para explicar los resultados obtenidos mediante la prueba de normalidad, se debe de tener en cuenta los siguientes criterios:

#### a) Muestra

- El estadístico de prueba de Kolmogorov – Smirnov es empleado para muestras  $>$  a 50 elementos.
- El estadístico de prueba de Shapiro Wilk es empleado para muestras  $<$  a 50 elementos

#### b) Nivel de significancia

El grado de significancia que nos brinda un 95% de confiabilidad corresponde a  $\alpha = 0.05$ .

#### c) Valor de prueba de normalidad

- Si P-valor  $>$   $\alpha$ : se debe aceptar  $H_0$ , esto quiere decir, que los datos provienen de una distribución normal, por lo cual se aplica un estadístico paramétrico (r de Pearson).
- Si P-valor  $<$   $\alpha$ : se debe aceptar  $H_1$ , esto quiere decir, que los datos no provienen de una distribución normal, por lo cual se aplica un estadístico no paramétrico. (Rho Spearman).

#### d) Hipótesis de normalidad

**H<sub>a</sub>:** La distribución de los datos de las variables Trabajo remoto y el Desempeño Laboral no es normal.

**H<sub>0</sub>:** La distribución de los datos de las variables Trabajo remoto y el Desempeño Laboral es normal.

**Tabla 17**

*Resultados de la prueba de normalidad*

|                   | Shapiro-Wilk |    |      |
|-------------------|--------------|----|------|
|                   | Estadístico  | gl | Sig. |
| Desempeño Laboral | ,785         | 30 | ,000 |
| Trabajo remoto    | ,772         | 30 | ,000 |

Fuente: Elaboración propia, adaptado de SPSS v.25.

#### **Interpretación:**

En la tabla 20, se aprecia los resultados obtenidos de la prueba de Shapiro-Wilk, donde el p-valor es 0.000, lo cual es menor al  $\alpha = 0.05$ . en consecuencia, se decide rechazar la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**) y se acepta la hipótesis alterna (**H<sub>a</sub>**). Se concluye que la distribución de normalidad de las variables trabajo remoto y desempeño laboral no es normal. De modo que se utiliza la prueba de correlación no paramétrica de Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

#### **4.2.2 Prueba de hipótesis**

Se utilizó la prueba de correlación no paramétrica de Rho de Spearman, bajo los siguientes parámetros:

**a) Nivel de significancia**

El grado de significancia que nos brinda un 95% de confiabilidad corresponde a  $\alpha = 0.05$ .

**b) Valor de prueba de normalidad**

- Si P-valor  $> \alpha$ : se debe aceptar  $H_0$  y se rechaza la hipótesis alterna.
- Si P-valor  $< \alpha$ : se debe rechazar  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 18**

*Parámetros para interpretar los coeficientes de correlación*

| <b>Valor de Rho</b> | <b>Significado</b>            |
|---------------------|-------------------------------|
| -1                  | Correlación negativa perfecta |
| -0.9 a -0.99        | Correlación negativa muy alta |
| -0.7 a -0.89        | Correlación negativa alta     |
| -0.4 a -0.69        | Correlación negativa moderada |
| -0.2 a -0.39        | Correlación negativa baja     |
| -0.01 a -0.19       | Correlación negativa muy baja |
| 0                   | Correlación nula              |
| 0.01 a 0.19         | Correlación positiva muy baja |
| 0.2 a 0.39          | Correlación positiva baja     |
| 0.4 a 0.69          | Correlación positiva moderada |
| 0.7 a 0.89          | Correlación positiva alta     |
| 0.9 a 0.99          | Correlación positiva muy alta |

---

Nota: Elaboración propia basado en Hernández et al. (2014).

#### 4.2.2.1. Prueba de hipótesis general

##### a) Presentación de la Hipótesis

**H<sub>a</sub>:** Existe relación el trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao 2020.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación el trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao 2020.

##### b) Prueba de correlación

**Tabla 19**

*Resultados de la prueba de correlación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral*

|                 |                   |                            | El trabajo remoto | Desempeño Laboral |
|-----------------|-------------------|----------------------------|-------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | El trabajo remoto | Coeficiente de correlación | 1,000             | ,434*             |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | .                 | ,016              |
|                 |                   | N                          | 30                | 30                |
|                 | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,434*             | 1,000             |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | ,016              | .                 |
|                 |                   | N                          | 30                | 30                |

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

En el estadístico (tabla 19) de la prueba, se observa correlación positiva moderada ( $\rho = ,434$ ) y un p valor. = 0.016 siendo menor que el nivel de significancia ( $p < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**), y se acepta la hipótesis alternativa (**H<sub>1</sub>**), por lo tanto, se concluye que: Existe relación el trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao 2020.

#### **4.2.2.2. Prueba de la hipótesis específica 1**

##### **a) Presentación de la Hipótesis**

**H<sub>a</sub>**: Existe relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao 2020.

**H<sub>0</sub>**: No existe relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao 2020.

##### **b) Prueba de correlación**

###### **Tabla 20**

*Resultados de la prueba de correlación entre la ergonomía y el desempeño laboral*

### Correlaciones

|                 |                        |                            | Desempeño<br>Laboral | Dimensión<br>1:<br>Ergonomía |
|-----------------|------------------------|----------------------------|----------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | Desempeño laboral      | Coeficiente de correlación | 1,000                | ,417*                        |
|                 |                        | Sig. (bilateral)           | .                    | ,022                         |
|                 |                        | N                          | 30                   | 30                           |
|                 | Dimensión 1: Ergonomía | Coeficiente de correlación | ,417*                | 1,000                        |
|                 |                        | Sig. (bilateral)           | ,022                 | .                            |
|                 |                        | N                          | 30                   | 30                           |

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

En el estadístico (tabla 20) de la prueba, se observa correlación positiva moderada ( $\rho = ,417$ ) y un p valor. = 0.022 siendo menor que el nivel de significancia ( $p < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**), y se acepta la hipótesis alternativa (**H<sub>1</sub>**), por lo tanto, se concluye que: Existe relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao 2020.

#### 4.2.2.3. Prueba de la hipótesis específica 2

##### a) Presentación de la Hipótesis

**H<sub>a</sub>**: Existe relación entre la tecnología y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao 2020.

**H<sub>0</sub>**: No existe relación entre la tecnología y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao 2020.

## b) Prueba de correlación

**Tabla 21**

*Resultados de la prueba de correlación entre la tecnología y el desempeño laboral*

|                         |                   |                            | <b>Correlaciones</b> |                         |
|-------------------------|-------------------|----------------------------|----------------------|-------------------------|
|                         |                   |                            | Desempeño Laboral    | Dimensión 2: Tecnología |
| Rho de Spearman         | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | 1,000                | ,431*                   |
|                         |                   | Sig. (bilateral)           | .                    | ,017                    |
|                         |                   | N                          | 30                   | 30                      |
| Dimensión 2: Tecnología |                   | Coeficiente de correlación | ,431*                | 1,000                   |
|                         |                   | Sig. (bilateral)           | ,017                 | .                       |
|                         |                   | N                          | 30                   | 30                      |

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

En el estadístico (tabla 21) de la prueba, se observa correlación positiva moderada ( $\rho = ,431$ ) y un p valor. = 0.017 siendo menor que el nivel de significancia ( $p < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**), y se acepta la hipótesis alternativa (**H<sub>1</sub>**), por lo tanto, se concluye que: Existe relación entre la tecnología y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao 2020.

### 4.2.2.3. Prueba de la hipótesis específica 3

#### a) Presentación de la Hipótesis

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao 2020.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao 2020.

## b) Prueba de correlación

**Tabla 22**

*Resultados de la prueba de correlación entre la motivación y el desempeño laboral*

|                         |                            |                            | Desempeño Laboral | Dimensión 3: Motivación |
|-------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman         | Desempeño laboral          | Coeficiente de correlación | 1,000             | ,413*                   |
|                         |                            | Sig. (bilateral)           | .                 | ,023                    |
|                         |                            | N                          | 30                | 30                      |
| Dimensión 3: Motivación | Coeficiente de correlación | Coeficiente de correlación | ,413*             | 1,000                   |
|                         |                            | Sig. (bilateral)           | ,023              | .                       |
|                         |                            | N                          | 30                | 30                      |

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

En el estadístico (tabla 22) de la prueba, se observa correlación positiva moderada ( $\rho = ,413$ ) y un p valor. = 0.023 siendo menor que el nivel de significancia ( $p < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**), y se acepta la hipótesis alternativa (**H<sub>i</sub>**), por lo tanto, se concluye que: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao 2020.

## **CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Discusión**

La discusión de resultados se realizó, conforme a los objetivos planteados en la investigación. Para el objetivo general, determinar si existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020. El valor de la significancia alcanzado es de  $p = 0,016$  (menor a 0,05), evidencia la existencia de relación significativa entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores. Así mismo, el coeficiente Rho de Spearman muestra el grado de correlación de  $\rho=0,434$ , que se interpreta como una correlación positiva moderada; también el 23,3% de los colaboradores consideran que las condiciones para desarrollar el trabajo remoto son buenas. Estos datos al ser confrontados con Ortega (2017), quien sustenta que es evidente que el teletrabajo es la mejor opción que tienen las organizaciones para mejorar los beneficios económicos y la calidad de vida de sus empleados, esta situación se plantea en un contexto especial, como el de pandemia por el COVID-19. Por su parte Criollo (2020), se realizó una comparación del

desempeño de los trabajadores en las modalidades de teletrabajo y trabajo presencial, los resultados indican que en la modalidad de teletrabajo existió una disminución en los criterios de óptimos a buenos; en el marco de la COVID-19, se considera que la empresa y los trabajadores no estuvieron preparados para asumir esta modalidad de una forma eficiente, sin embargo los criterios desempeño no tuvieron cambios drásticos; en esta investigación consideran que a pesar de las dificultades el desempeño laboral no disminuye drásticamente en la modalidad de teletrabajo, presenta mejores resultados. López y Neira (2019), Llegando a concluir, que existían aspectos positivos y negativos en esta modalidad de trabajo, como desempeñar su labor en el menor tiempo posible y no contar con un ambiente ni equipos idóneos para realizar sus funciones diarias, respectivamente; el desempeño laboral no se ve afectado en esta modalidad de trabajo remoto. Por su parte Chávez (2020), presento como resultados que la mayoría de los colaboradores se adaptaron al teletrabajo, al uso de equipos tecnológicos y al acceso al internet. Los resultados mostraron que el 73% dispone de una laptop o computadora y el 100% emplean smartphone ya sea para la atención a través de un servicio móvil y/o para una atención a través de correos electrónicos. Asimismo, se informó que la gran mayoría de los encuestados siente mayor carga laboral y que los problemas de conexión y acceso al internet es uno de los principales obstáculos que presentan; se debe de tomar en cuenta que la muestra estuvo conformada por 26 colaboradores, a pesar de las dificultades y el número reducido de trabajadores el desempeño laboral es el esperado. Edquen (2020), indico que los resultados con respecto al desempeño laboral no fueron los más óptimos (el 100% de encuestados indican que no se logra alcanzar las metas y objetivos planteado), la cantidad de casos incrementó y no se daban abasto con el poco

personal que tenían, generando un bajo rendimiento, mientras que en el trabajo remoto, los colaboradores indicaban que el 60% ha trabajado con sus propios recursos tecnológicos y solo el 10% asumió con responsabilidad sus obligaciones para cumplir con el trabajo asignado; la falta de experiencia con este tipo de modalidad de trabajo, la mala comunicación y la falta de planificación conllevó a un mal desempeño laboral, la muestra es censal, conformado por 10 integrantes de la fiscalía. Finalmente, Soto (2020) indica que el teletrabajo ha tenido buena acogida y los colaboradores han podido adaptarse y ser más productivos, lo cual se reflejó en los resultados, donde el 70.7% de los colaboradores ejecuta el teletrabajo en un nivel bueno (en nuestro caso es 23,3%), mientras que el 29.3% se encuentra en el nivel regular. Asimismo, se concluyó que existe relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral, según los resultados de la encuesta el 85.9% tiene flexibilidad laboral, el 83% tiene un ambiente adecuado para cumplir con sus labores y el 68.5% cuenta con los recursos tecnológicos adecuados; es decir, a mayores beneficios nos brinde el teletrabajo mayor es la satisfacción percibida por los colaboradores; la muestra estuvo conformada por 120 personas evaluadas entre magistrados, administrativos y personal jurisdiccional, situación que refleja una diferencia con nuestro trabajo de investigación (censal, 30 colaboradores).

El primer objetivo específico fue determinar si existe relación entre la ergonomía y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020. El valor de la significancia alcanzado es de  $p = 0,022$  (menor a 0,05), evidencia la existencia de relación significativa entre la dimensión ergonomía y el desempeño laboral de los colaboradores. Así mismo, el coeficiente Rho de Spearman muestra el grado de correlación de  $\rho = 0,417$ , que

se interpreta como una correlación positiva moderada. En este sentido Lampert & Poblete (2018), indica que la consecuencia del teletrabajo en el ámbito de la salud, es aún escasa debido a que dan efectos contrapuestos por lo que se requiere explorar con mayor profundidad el tema; no presenta ninguna información a temas de ergonomía, en nuestro caso planteamos solamente el tema de ergonomía y no otros elementos importantes de salud. Por otro lado, se destacó que el teletrabajo tiene efectos positivos y negativos dependiendo de factores como: el género, la edad, la comunicación, las características personales, la flexibilidad del horario, el lugar donde se ejecuta el trabajo, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), la autonomía y el contrato que se tiene. Finalmente, López y Neira (2019), indica que el principal problema fue el estrés que ellos sufrieron con relación a los objetivos de la empresa, el cual conlleva a problemas de salud como ansiedad, sobrepeso y problemas en la zona lumbar por permanecer muchas horas sentados, en suma, problemas ergonómicos; en nuestro estudio el 23,3% de los encuestados considera que las condiciones de ergonomía para el trabajo son deficientes.

El segundo objetivo específico fue determinar si existe relación entre la tecnología y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020. El valor de la significancia alcanzado es de  $p = 0,017$  (menor a 0,05), evidencia la existencia de relación significativa entre la dimensión tecnología y el desempeño laboral de los colaboradores. Así mismo, el coeficiente Rho de Spearman muestra el grado de correlación de  $\rho = 0,431$ , que se interpreta como una correlación positiva moderada, así mismo, el 50% de los encuestados consideran que la tecnología utilizada en el trabajo remoto es buena.

Comparando con la investigación de Ortega (2017) determinó que la implementación del teletrabajo conduce a que la organización incremente su producción, reduce los costos, disminuye el ausentismo generando beneficios gracias al uso de la tecnología; la investigación considera que el uso de la tecnología es fundamental para los resultados en el desempeño laboral.

El tercer objetivo específico fue determinar si existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020. El valor de la significancia alcanzado es de  $p = 0,023$  (menor a 0,05), evidencia la existencia de relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los colaboradores. Así mismo, el coeficiente Rho de Spearman muestra el grado de correlación de  $\rho=0,413$ , que se interpreta como una correlación positiva moderada. Confrontando con la investigación de Vilema (2018), quien concluye que el clima organizacional percibido por los colaboradores de la organización es propicio y tiene una positiva influencia en el desempeño del colaborador, siendo el elemento clave para ello la motivación laboral, constituyendo en base para desarrollar el fortalecimiento del rendimiento del colaborador; la muestra del estudio es censal (31 colaboradores), en nuestro caso 30 colaboradores; así también, el 69% de los colaboradores de la organización consideran que siempre se cumple eficientemente el trabajo encomendado; en nuestro caso el 46,7% de los colaboradores consideran que el desempeño laboral es bueno.

## **5.2. Conclusiones**

A continuación, brindaremos las siguientes conclusiones en relación con los resultados que se ha obtenido:

1. Existe relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en al año 2020; se observó correlación positiva moderada ( $\rho = ,417$ ) y un p valor. = 0.022 siendo menor que el nivel de significancia ( $p < 0.05$ ).
2. Existe relación entre la tecnología y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en al año 2020; se observó correlación positiva moderada ( $\rho = ,431$ ) y un p valor. = 0.017 siendo menor que el nivel de significancia ( $p < 0.05$ ).
3. Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en al año 2020; se observó correlación positiva moderada ( $\rho = ,413$ ) y un p valor. = 0.023 siendo menor que el nivel de significancia ( $p < 0.05$ ).

### 5.3. Recomendaciones

A continuación, brindaremos las siguientes recomendaciones en relación con los resultados que se ha obtenido:

1. Respecto a la ergonomía, la empresa debe velar a que sus colaboradores estén en un lugar propicio donde no sean interrumpidos por los ruidos a fin de que se sientan cómodos al momento de efectuar sus labores, sería recomendable que se contacte con aquellos colaboradores que tienen este inconveniente y verificar cual sería el lugar más propicio para que se recoloquen. Por otro lado, respecto al hecho que trabajen más de 48 horas la empresa debería aplicar ciertas técnicas de regularización de inicio y término de labores; es decir, que cada colaborador que efectúe el trabajo remoto cada vez que inicie y termine sus labores envíe un correo a RRHH para que así se controle el horario de trabajo y no se trabaje más de lo debido porque no estaría respetando los derechos del trabajador.
2. Respecto a la tecnología, la empresa debería contactar aquellos colaboradores que tienen problemas constantes con el internet y propiciarles un paquete, se recalca que se debería impartir en que ambas partes podrían costear este servicio.
3. Respecto a la motivación, la empresa debería reforzar con el área de RRHH en brindar ciertos reconocimientos a sus colaboradores ya sea de manera monetaria, reconocimientos por correo a toda la organización con la finalidad de que el colaborador sienta que la empresa está comprometida con todos y que ellos son parte de la familia organizacional.

## CAPÍTULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN

### Referencias

Abatedaga, N. (2008). *Comunicación Epistemología y Metodologías para planificar por consensos*. Editorial Brujas. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=zHMj4\\_JVgKsC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=zHMj4_JVgKsC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false)

Agut, S. G. (2001). *Una aproximación psicosocial estudio de las competencias*. Obtenido de Scielo: [http://www.scielo.co/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=000111&pid=S0123-417X201100020000700002&lng=en](http://www.scielo.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000111&pid=S0123-417X201100020000700002&lng=en)

Alcaraz, R., & Gumá, D. (2001). *Texto de Neurociencias cognitivas*. El Manual Moderno. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=AJI4OW6yySkC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Alles, M. (2008). *Desempeño por Competencias - Evaluación 360°*. Ediciones Granica S.A. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp->

content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf

Álvarez, F. (2007). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. Lex Nova. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=BnCtJjxWTL0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Amezcu, V., & Jiménez, L. (1996). *Evaluación de programas sociales*. Díaz de Santos. Obtenido de <https://books.google.com.cy/books?id=enjNOPIAOqsC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Báez, E. (2000). *La Comunicación efectiva*. Búho. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=dKetaOluV\\_sC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=dKetaOluV_sC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Bishop, K. (2 de Julio de 2020). *Teletrabajo y coronavirus: lo que el mundo puede aprender de los Países Bajos sobre el trabajo desde casa*. Obtenido de BCC NEWS: <https://www.bbc.com/mundo/vert-fut-53239051>

Browning, G. (2009). *Gestión de Desempeño*. Obtenido de [https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/8268/Gestion\\_del\\_desempeno\\_cast.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8268/Gestion_del_desempeno_cast.pdf)

Bustos, F., & Giménez, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. UOC.

Carro Paz, R., & Gónzales Gómez, D. (2012). *Productividad y Competitividad*. Obtenido de [http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf)

Cases, E., & Farres, M. (2006). *Prevención de riesgos derivados de la organización y carga de trabajo*. Ediciones CEAC. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=sUbTENWtSzUC&printsec=frontcover&dq=Prevenci%C3%B3n+de+riesgos+derivados+de+la+organizaci%C3%B3n+y+carga+de+trabajo&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20derivados%20de%20la%20organizaci%C3%B3n+y+carga+de+trabajo](https://books.google.com.pe/books?id=sUbTENWtSzUC&printsec=frontcover&dq=Prevenci%C3%B3n+de+riesgos+derivados+de+la+organizaci%C3%B3n+y+carga+de+trabajo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20derivados%20de%20la%20organizaci%C3%B3n+y+carga+de+trabajo)

Chávez, E. (2014). *Gestión de desempeño en las organizaciones educativas*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/318842957\\_Gestion\\_del\\_desempeno\\_en\\_las\\_organizaciones\\_educativas](https://www.researchgate.net/publication/318842957_Gestion_del_desempeno_en_las_organizaciones_educativas)

Chávez, V. (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional De Desarrollo Social Del Gobierno Regional De Loreto - Iquitos 2020*. [Tesis de grado, Universidad Privada De La Selva Peruana, Perú- Loreto].

Chiavenato, I. (1999). *Administración de los recursos humanos*. Mc Graw Hill. Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill Companies.

Obtenido de file:///C:/Users/annga/Downloads/282996883-Gestion-Del-Talento-Humano.pdf

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.

Ciprés, B. (2012). *El Teletrabajo: Entre el mito y la realidad*.

Criollo, Z. (2020). *El Teletrabajo y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Grupo Sur Capacitación y Consultoría*. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador].

Cuatrecasas, A. (2012). *Gestión de Calidad Total*. Madrid: Diaz de Santos.

Obtenido de

[https://books.google.com.pe/books?id=W\\_kh5TLr7uAC&printsec=frontcover&dq=diagrama+ishikawa&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=diagrama&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=W_kh5TLr7uAC&printsec=frontcover&dq=diagrama+ishikawa&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=diagrama&f=false)

Decreto de Urgencia, N.-2. (2020). *Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional*. EL PERUANO. Obtenido de

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>

Dessler, G., & Valera, J. (2011). *Administración y evaluación de desempeño*.

Mexico. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Publi/Libros/2014/AMD-RRHH/05.pdf>

- Edquen, S. (2020). *El trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán, Perú].
- Ernst, & Young. (2013). *Teletrabajo: medio ambiente, economía y calidad de vida*. Obtenido de Club de Investigación Tecnológica:  
[https://www.uned.ac.cr/viplan/images/teletrabajo/Teletrabajo\\_calidad\\_de\\_vida\\_economia\\_y\\_medio\\_ambiente.pdf](https://www.uned.ac.cr/viplan/images/teletrabajo/Teletrabajo_calidad_de_vida_economia_y_medio_ambiente.pdf)
- Estrada, R. (1988). *Motivación al trabajo*. El Manual Moderno S.A. Obtenido de [https://books.google.com.gt/books?id=\\_uj6CAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.gt/books?id=_uj6CAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)
- Felsingher, E., & Runza, P. (2012). *Productividad: Un Estudio de Caso en un departamento de Siniestros*. [Tesis de maestría, Universidad del CEMA]. Obtenido de [https://ucema.edu.ar/posgrado-download/tesinas2002/Felsingher\\_MADE.pdf](https://ucema.edu.ar/posgrado-download/tesinas2002/Felsingher_MADE.pdf)
- Fleitman, J. (2007). *Evaluación integral para implementar modelos de calidad*. Pax Mexico. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=j-B7FE7eWAYC&printsec=frontcover#v=onepage&q=eficiencia&f=false>
- Galindo, M., & Viridiana, R. (2015). *Productividad*. Obtenido de [https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoproductivity.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf)
- Gamero, J., & Pérez, J. (SEPTIEMBRE de 2020). *Impacto de la Covid-19 en el empleo e ingresos laborales*. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_756474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf)

Guillen, M. (2012). *Motivación*. Díaz de Santos.

Halpern, & Castro. (2020). *Manual de trabajo remoto: ¿Cómo trabajar a distancia manteniendo la cercanía?* Santiago de Chile: TrenDigital.

INEI. (2020). *En Lima Metropolitana el 75,5% de las empresas se encuentran operativas*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Obtenido de <http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-lima-metropolitana-el-755-de-las-empresas-se-encuentran-operativas-12390/>

IPE. (2020). *Trabajo a Distancia*. Instituto Peruano de Economía. Recuperado el 14 de 02 de 2021, de <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/>

Lampert, G., & Poblete. (2018). *Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Obtenido de [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN\\_Efectos\\_del\\_teletrabajo\\_sobre\\_la\\_salud\\_FINAL.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf)

LEY N° 30036 LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO. (2 de Noviembre de 2015). *El Peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>

López, B., & Neira, D. (2019). *El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la provincia de Trujillo - Perú, 2019*. [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego, Perú-Trujillo].

Maestre, G. (2007). *Ergonomía y psicología*. Fundación Confemetal.

Martínez, R. A. (s.f.). *Las Relaciones interpersonales en la empresa*. Obtenido de <file:///C:/Users/lca206/Downloads/5999-Texto%20del%20art%C3%ADculo-20314-1-10-20180511.pdf>

Miguélez, G. (2021). *El Teletrabajo: Antes, Durante y tras el coronavirus*.

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/541100-guia-para-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>

Nefta, J. (2002). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?*  
Recuperado el 02 de Abril de 2021, de [file:///C:/Users/lca206/Downloads/Neffa\\_Condiciones\\_y\\_medio\\_ambiente\\_d\\_e\\_trabajo.pdf](file:///C:/Users/lca206/Downloads/Neffa_Condiciones_y_medio_ambiente_d_e_trabajo.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Educación Obrera para el trabajo decente*. Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El recurso humano y la productividad*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella* . Obtenido de <file:///C:/Users/sercen11/Desktop/tesis/condiciones/guia%20oit.pdf>
- Ortega, L. (2017). *Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y los empleados*. [Tesis de grado, Universidad Santo Tomás, Colombia - Bogotá]. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/2017ortegaluisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- P.Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*.
- Poropat, A. (2002). *New Models of Work Performance and Their Implications for employment relations*. Obtenido de <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.929.603&rep=rep1&type=pdf>
- Ripani. (2020). *Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial*. Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*.
- Salgado, Santiago, Pablos, & López, J. (2004). *Informática y Comunicaciones en la empresa*. Obtenido de [https://www.google.com/books/edition/Inform%C3%A1tica\\_y\\_comunicaciones\\_en\\_la\\_empr/U0MXWtqjxtsC?hl=es&gbpv=1&dq=tecnologias+de+la+informacion+y+comunicacion+empresarial&pg=PA41&printsec=frontcover](https://www.google.com/books/edition/Inform%C3%A1tica_y_comunicaciones_en_la_empr/U0MXWtqjxtsC?hl=es&gbpv=1&dq=tecnologias+de+la+informacion+y+comunicacion+empresarial&pg=PA41&printsec=frontcover)

- Sampieri, H. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Santos, J. (2016). *La conciliación de la vida profesional, familiar y personal*. Pirámide.
- Sarsanedas, A. (2015). *La filosofía de la Tecnología*. UOC.
- Serna, E. (2013). *Libro blanco de la ingeniería de software en América Latina*. Medellín: IAI.
- Soto, G. (2020). *El teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en los juzgados laborales de La Corte Superior de Justicia de Lima, 2020*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán, Perú].
- Tirso, A. (2008). *Factores que influyen en el éxito personal*.
- Vega, E. (25 de Junio de 2020). *Ian Taylor aceleró la digitalización de sus servicios por el coronavirus*.
- Vilema, E. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores*. Maestría en Dirección de Empresas, [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6212/1/T2649-MBA-Vilema-Correlacion.pdf>
- Villazán, O. (2009). *Manual de Informática I*. Obtenido de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-31-Manual-de-Informatica.pdf>
- Werther, B. (2008). *Administración de recursos humanos*. The McGraw-Hill Companies, Inc. Obtenido de

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Worky. (2018). Conoce los derechos y obligaciones al trabajar en casa. Obtenido de <https://www.pronetwork.mx/magazine/conoce-los-derechos-y-obligaciones-al-trabajar-en-casa/>

Young, E. (2013). *Teletrabajo: medio ambiente, economía y calidad de vida*.

Obtenido de

[https://www.uned.ac.cr/viplan/images/teletrabajo/Teletrabajo\\_calidad\\_de\\_vida\\_economia\\_y\\_medio\\_ambiente.pdf](https://www.uned.ac.cr/viplan/images/teletrabajo/Teletrabajo_calidad_de_vida_economia_y_medio_ambiente.pdf)

## **ANEXOS**

### **Anexo 1: Matriz de consistencia**

**“EL TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PORTUARIA IAN TAYLOR PERÚ S.A.C. CALLAO, 2020”**

| <b>PROBLEMA PRINCIPAL</b>  | <b>OBJETIVO PRINCIPAL</b>  | <b>HIPÓTESIS PRINCIPAL</b>   | <b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>  | <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>  | <b>POBLACION:</b>   |
|--|--|--|--|---|---|
| <p>¿Existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020?</p>  | <p>Determinar si existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020.</p>   | <p>Existe relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020.</p>   | <p><u>VA1:</u><br/><u>EL TRABAJO REMOTO</u></p>  | <p>La metodología de esta investigación se basó en el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal.</p> | <p>La población de la investigación está constituida por 30 colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú S.A.C. de la sede Callao que realizan trabajo remoto.</p> |
| <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>P.E.1: ¿Existe relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020?</p> <p>P.E.2: ¿Existe relación entre la tecnología y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020?</p> | <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>O.E.1: Determinar si existe relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020</p> <p>O.E.2: Determinar si existe relación entre la tecnología y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020.</p> | <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</b></p> <p>H.E.1: Existe relación entre la ergonomía y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020.</p> <p>H.E.2: Existe relación entre la tecnología y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Perú, Callao en el año 2020</p> | <p><b>DIMENSIONES</b></p> <p>D1: Ergonomía</p> <p>D2: Tecnología</p> <p>D3: Motivación</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p><u>VA2: DESEMPEÑO LABORAL</u></p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <p>D1: Competencias</p> | <p>Dentro de este contexto cada una de las variables son descritas e interpretadas, luego de obtener los resultados.</p>                            | <p><b>MUESTRA</b></p> <p>La muestra está constituida 30 colaboradores de la empresa portuaria Ian Taylor Callao.</p>  |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>Taylor Perú, Callao en el año 2020?</p> <p>P.E.3: ¿Existe relación entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria lan Taylor Per, Callao en el año 2020?</p> | <p>E.3: Determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria lan Taylor Perú, Callao en el año 2020</p> | <p>H.E.3: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa portuaria lan Taylor Perú, Callao en el año 2020</p> | <p>D2: Relaciones interpersonales</p> <p>D3: Metas</p> |  |  |
|---|--|--|--|--|--|

## Anexo 2: Instrumento para la recolección de datos

### CUESTIONARIO TRABAJO REMOTO

#### **INSTRUCCIONES:**

La presente técnica, tiene como objetivo recoger información sobre la investigación titulada: EL TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PORTUARIA IAN TAYLOR PERÚ, CALLAO EN EL AÑO 2020, la misma que está compuesta por un conjunto de preguntas, donde luego de leer, debe de elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). La información proporcionada será considerada de carácter estrictamente confidencial; de la veracidad de los datos dependerá el éxito del estudio. Se le agradece su participación.

#### **VALORACIÓN:**

| 1                               | 2                    | 3                 | 4                            |
|---------------------------------|----------------------|-------------------|------------------------------|
| <b>Totalmente en desacuerdo</b> | <b>En desacuerdo</b> | <b>De acuerdo</b> | <b>Totalmente De acuerdo</b> |

#### **ASPECTOS DEMOGRÁFICOS**

1. Sexo:
  - a) Masculino
  - b) Femenino
  
2. Grado de Instrucción
  - a) Técnico
  - b) Superior
  - c) Maestría o Doctorado

| MATRIZ DE INSTRUMENTO |             |   |                   |   |   |   |
|-----------------------|-------------|---|-------------------|---|---|---|
| VARIABLE              | DIMENSIONES | CUESTIONARIO  | ESCALA DE LICKERT |   |   |   |
|                       |             |   | 1                 | 2 | 3 | 4 |
| Trabajo Remoto        | Ergonomía   | ¿Tiene usted juegos de escritorios diseñados en forma ergonómica para las actividades del trabajo remoto?                               |                   |   |   |   |
|                       |             | ¿Tiene usted el espacio adecuado para realizar sus tareas del trabajo remoto? (espacio iluminado, ventilación, etc.)                    |                   |   |   |   |
|                       |             | ¿Es usted exigente consigo mismo durante la jornada laboral para realizar pausas intermedias?   |                   |   |   |   |
|                       |             | ¿Considera usted que el horario de trabajo asignado, es respetado por la organización?  |                   |   |   |   |
|                       |             | A falta de un equipo o medio de trabajo (internet) ¿Cumple usted con las tareas asignadas?  |                   |   |   |   |
|                       | Tecnología  | ¿La empresa le facilita un paquete de internet para el desarrollo de su trabajo remoto?   |                   |   |   |   |
|                       |             | ¿Conoce las herramientas tecnológicas que la empresa le exige para cumplir con sus actividades laborales? (SAP, DigitFlow, Suit y Poet) |                   |   |   |   |
|                       |             | ¿Considera que el uso de las herramientas digitales   |                   |   |   |   |

|  |            |   |  |  |  |  |
|--|------------|---|--|--|--|--|
|  |            | otorgada por la empresa ha sido de buen apoyo en sus funciones? (Google Drive, Zoom, Meet, etc)                           |  |  |  |  |
|  |            | ¿La organización otorga periódicamente actualizaciones de los softwares para cumplir con la labor asignada? Ejemplo: Java |  |  |  |  |
|  |            | ¿Tienes los equipos y medios necesarios para la ejecución de sus tareas? (laptop, celular o computadora.)                 |  |  |  |  |
|  | Motivación | ¿Estas satisfecho con sus ingresos percibidos de las tareas realizadas en el trabajo remoto?                              |  |  |  |  |
|  |            | ¿Estas satisfecho con el clima laboral de la empresa?   |  |  |  |  |
|  |            | ¿Usted cree que su esfuerzo es reconocido por los jefes/supervisores?   |  |  |  |  |
|  |            | ¿Usted reciben algún tipo de reconocimiento del área de relaciones humanas por su desempeño laboral?                      |  |  |  |  |
|  |            | ¿Usted cree que tiene un crecimiento profesional en la empresa?   |  |  |  |  |
|  |            |   |  |  |  |  |
|  |            |   |  |  |  |  |

**Baremos en Niveles y Rangos****ENCUESTA TRABAJO REMOTO**

| <b>Nivel</b> | <b>Rangos</b>    |                 |
|--------------|------------------|-----------------|
|              | <b>Dimensión</b> | <b>Variable</b> |
| Deficiente   | 5 – 9            | 15 – 29         |
| Regular      | 10– 14           | 30 – 44         |
| Bueno        | 15 – 20          | 45 – 60         |

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

### INSTRUCCIONES:

La presente técnica, tiene como objetivo recoger información sobre la investigación titulada: EL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PORTUARIA IAN TAYLOR PERÙ, CALLAO EN EL AÑO 2020, la misma que está compuesta por un conjunto de preguntas, donde luego de leer, debe de elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). La información proporcionada será considerada de carácter estrictamente confidencial; de la veracidad de los datos dependerá el éxito del estudio. Se le agradece su participación.

### VALORACIÓN:

| 1                               | 2                    | 3                 | 4                            |
|---------------------------------|----------------------|-------------------|------------------------------|
| <b>Totalmente en desacuerdo</b> | <b>En desacuerdo</b> | <b>De acuerdo</b> | <b>Totalmente De acuerdo</b> |

### ASPECTOS DEMOGRÁFICOS

3. Sexo:

- c) Masculino
- d) Femenino

4. Grado de Instrucción

- d) Técnico
- e) Superior
- f) Maestría o Doctorado

| MATRIZ DE INSTRUMENTO    |              |   |                   |   |   |   |
|--------------------------|--------------|---|-------------------|---|---|---|
| VARIABLE                 | DIMENSIONES  | CUESTIONARIO  | ESCALA DE LICKERT |   |   |   |
|                          |              |   | 1                 | 2 | 3 | 4 |
| <b>Desempeño Laboral</b> | Competencias | ¿Considera usted que tiene conocimiento de todas las actividades que se realiza en el área?   |                   |   |   |   |
|                          |              | ¿Cree usted que conoce perfectamente cada uno de los sistemas que la empresa ofrece?          |                   |   |   |   |
|                          |              | ¿Se adapta rápido ante los cambios que pueda surgir en la organización?                       |                   |   |   |   |
|                          |              | ¿Ante cualquier problema o inconvenientes sabe cómo actuar y buscar alternativas de solución? |                   |   |   |   |
|                          |              | ¿Cree Ud. que ante un problema no se deja llevar por impulsos emocionales?                    |                   |   |   |   |
|                          |              | ¿Tiene iniciativa de realizar sus funciones sin necesidad de ser supervisados?                |                   |   |   |   |
|                          |              | ¿Considera usted que tiene la capacidad de trabajar en equipo?                                |                   |   |   |   |
|                          |              | ¿La comunicación con su equipo es fluida?   |                   |   |   |   |
|                          |              | ¿Ayuda a dar solución eficiente a los problemas   |                   |   |   |   |

|  |                               |  |  |  |  |  |
|--|-------------------------------|--|--|--|--|--|
|  | Relaciones<br>interpersonales | de uno de sus<br>compañeros?   |  |  |  |  |
|  |                               | ¿Cree Ud. que existe<br>trabajo en equipo entre<br>las diferentes áreas?                               |  |  |  |  |
|  |                               | ¿Cree Ud. que está<br>comprometido en brindar<br>servicios de calidad a los<br>clientes?               |  |  |  |  |
|  |                               | ¿Considera que brinda<br>información oportuna al<br>cliente de acuerdo con la<br>solicitud requerida?  |  |  |  |  |
|  | Metas                         | ¿Considera que logra<br>realizar sus funciones<br>satisfactoriamente<br>trabajando de forma<br>remota? |  |  |  |  |
|  |                               | ¿Cree Ud. que planifica<br>sus actividades a fin de<br>lograr sus objetivos?                           |  |  |  |  |
|  |                               | ¿Considera Ud. que está<br>comprometido en<br>alcanzar los objetivos?                                  |  |  |  |  |

## Baremos en Niveles y Rangos

### ENCUESTA DESEMPEÑO LABORAL

| Nivel      | Rangos                     |                            |                            |          |
|------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------|
|            | Dimensión<br>(3 preguntas) | Dimensión<br>(5 preguntas) | Dimensión<br>(7 preguntas) | Variable |
| Deficiente | 3 – 5                      | 5 – 9                      | 7 – 13                     | 15 – 29  |
| Regular    | 6 – 8                      | 10 – 14                    | 14 – 20                    | 30 – 44  |
| Bueno      | 9 – 12                     | 15 – 20                    | 21 – 28                    | 45 – 60  |

### Anexo 3: Constancia de validación del instrumento para la recolección de datos (juicio de experto)

#### DATOS DEL EXPERTO

NOMBRE COMPLETO: HECTOR PORTILLO RIOS

PROFESIÓN: INGENIERO ADMINISTRATIVO

GRADO ACADÉMICO: **MAGISTER EN ADMINISTRACION**

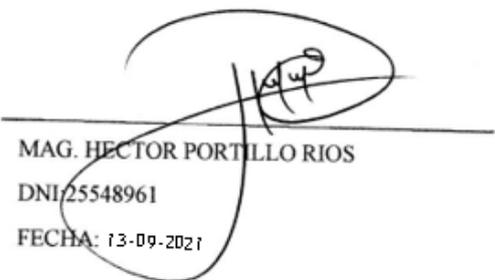
#### CARACTERÍSTICAS QUE LO DETERMINAN COMO EXPERTO:

Catedrático, con más de 27 años de experiencia en distintas universidades del país, Asesor de trabajos de investigación en distintas universidades y publicaciones de artículos,

Experiencia en cargos de Gestión Administrativa, como:

- Coordinador Académico
- Jefe de Servicios Académicos
- Coordinador de FDG-UPC
- Coordinador de EDN-UPC

Atte.



MAG. HECTOR PORTILLO RIOS

DNI/25548961

FECHA: 13-09-2021

AUTORES DEL INSTRUMENTO EVALUADO:

BACHILLER EN CIENCIAS MARÍTIMAS: **CAYO CISNEROS MARÍA LISSETT**

BACHILLER EN CIENCIAS MARÍTIMAS: **GAMBOA LUCANA MERY ANN**

Estimado:

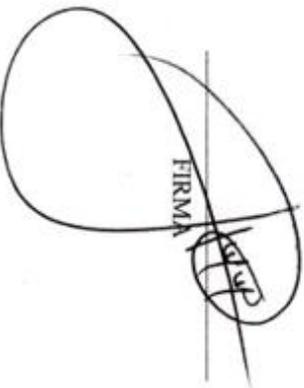
Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluado como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. Si su respuesta es de manera negativa a alguno de ellos, especifique el por qué en comentario.

|    | CRITERIOS   | SI | NO | COMENTARIOS |
|----|---|----|----|-------------|
| 1  | Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.                | X  |    |             |
| 2  | Si las instrucciones son fáciles.   | X  |    |             |
| 3  | Si el instrumento está organizado de forma lógica.                                    | X  |    |             |
| 4  | Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.             | X  |    |             |
| 5  | Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.                        | X  |    |             |
| 6  | Si las alternativas de respuesta son apropiadas.                                      | X  |    |             |
| 7  | Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.                     | X  |    |             |
| 8  | Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.                   | X  |    |             |
| 9  | Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar. | X  |    |             |
| 10 | Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable                     | X  |    |             |

Nota: Sus respuestas estarán en función a como este conformado el instrumento de la investigación.

HECTOR PORTILLO RIOS

ENAMM-UPC-UGV

FIRMA 

**DATOS DEL EXPERTO**

NOMBRE COMPLETO: FÉLIX ROMÁN GUILLÉN PEDRAZA

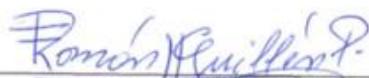
PROFESIÓN: INGENIERO INDUSTRIAL

GRADO ACADÉMICO: MAESTRO EN GESTIÓN ECONOMICA EMPRESARIAL

**CARACTERÍSTICAS QUE LO DETERMINAN COMO EXPERTO:**

Después de haber revisado el Instrumento de la Tesis denominada "El Trabajo Remoto en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Portuaria Ian Taylor. Perú SAC. Callao, 2020". Cabe indicar que dicho instrumento, es probable de ser reproducido por otros investigadores para ser aplicado a entidades similares. Es significa que, obtener resultados con el instrumento en un periodo determinado bajo ciertas condiciones; serán similares cuando se vuelva a medir las mismas variables en condiciones idénticas. Este aspecto es de razonable exactitud, porque el instrumento mide lo que se ha pretendido medir y es lo que se denomina la confiabilidad del instrumento.

Existe otros puntos de vista equivalentes, respecto a la confiabilidad del instrumento. Para la presente investigación se ha establecido un nivel de confianza del 95%; lo que se denomina la confiabilidad de consistencia interna u homogeneidad aceptado por la Comunidad Científica; lo cual le da un nivel razonable de precisión al instrumento. Por tanto, este trabajo de investigación tiene un alto grado de homogeneidad. En sumo, es lo que determina la confiabilidad del instrumento por el experto. Co más de 20 años de docencia en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega - UIGV. Lima - Perú.



Mag. Ing. Félix Román Guillén Pedraza

DNI: 07351318

FECHA: 13-09-2021

**AUTORES DEL INSTRUMENTO EVALUADO:**

BACHILLER EN CIENCIAS MARÍTIMAS: CAYO CISNEROS MARÍA LISSETT

BACHILLER EN CIENCIAS MARÍTIMAS: GAMBOA LUCANA MERY ANN

**FICHA DE EVALUACION GLOBAL DEL INSTRUMENTO DE MEDICION DOCUMENTADA**

Estimado:

Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluado como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. Si su respuesta es de manera negativa a alguno de ellos, especifique el por qué en comentario.

|    | CRITERIOS   |    | COMENTARIOS |
|----|---|----|-------------|
|    | SI  | NO |             |
| 1  | Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.                | X  |             |
| 2  | Si las instrucciones son fáciles.   | X  |             |
| 3  | Si el instrumento está organizado de forma lógica.                                    | X  |             |
| 4  | Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.             | X  |             |
| 5  | Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.                        | X  |             |
| 6  | Si las alternativas de respuesta son apropiadas.                                      | X  |             |
| 7  | Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.                     | X  |             |
| 8  | Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.                   | X  |             |
| 9  | Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar. | X  |             |
| 10 | Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable                     | X  |             |

Nota: Sus respuestas estarán en función a como este conformado el instrumento de la investigación.

Mag. Félix Román guillén Pedraza.

NOMBRE DEL JUEZ

Universidad Inca Garcilaso de la Vega

INSTITUCIONES DONDE LABORA

  
FIRMA

**DATOS DEL EXPERTO**

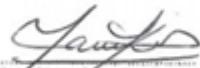
NOMBRE COMPLETO: Karina Kosaka Kiyohara

PROFESIÓN: Abogada y Administradora

GRADO ACADÉMICO: Universitario

**CARACTERÍSTICAS QUE LO DETERMINAN COMO EXPERTO:**

- Licenciada de la Universidad San Martín de Porres en la carrera de Derecho y Ciencias Políticas.
- Titulada de la Universidad San Ignacio de Loyola en la carrera de Administración de Empresas
- Master of Business Administration in Human Resources en San Ignacio University
- Asesora Laboral, Previsional y Tributaria con más de 15 años de experiencia en entidades públicas y privadas
- Jefatura en Recursos Humanos con 8 años de experiencia
- Auditora Interna en Sistema Integrado de Gestión con 8 años de experiencia
- Auditora Interna BASC con 6 años de experiencia



Karina Kosaka Kiyohara  
Recursos Humanos  
San Taylor Peru S.A.C.

---

FIRMA

DNI: 40890880

FECHA: 17/09/2021

**AUTORES DEL INSTRUMENTO EVALUADO:**

BACHILLER EN CIENCIAS MARÍTIMAS CAYO CISNEROS MARÍA LISSETT  
BACHILLER EN CIENCIAS MARÍTIMAS GAMBOALUCANA MERY ANN

**FICHA DE EVALUACION GLOBAL DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTADA**

Estimado:

Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluado como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. Si su respuesta es de manera negativa a alguno de ellos, especifique el por qué en comenario.

|    | CRITERIOS   | SI | NO | COMENTARIOS |
|----|---|----|----|-------------|
| 1  | Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.                | x  |    |             |
| 2  | Si las instrucciones son fáciles.   | x  |    |             |
| 3  | Si el instrumento está organizado de forma lógica.                                    | x  |    |             |
| 4  | Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.             | x  |    |             |
| 5  | Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.                        | x  |    |             |
| 6  | Si las alternativas de respuesta son apropiadas.                                      | x  |    |             |
| 7  | Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.                     | x  |    |             |
| 8  | Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.                   | x  |    |             |
| 9  | Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar. | x  |    |             |
| 10 | Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable                     | x  |    |             |

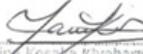
Nota: Sus respuestas estarán en función a como este conformado el instrumento de la investigación.

Karina Kosaka

NOMBRE DEL JUEZ

Ian Taylor Perú SAC

INSTITUCIONES DONDE LABORA



Karina Kosaka Riquelme  
Karina Kosaka Riquelme  
IAN TAYLOR PERU S.A.C.  
FIRMA

**DATOS DEL EXPERTO**

NOMBRE COMPLETO: MARCELINO HECTOR RIOS ZARZOSA

PROFESIÓN: ECONOMISTA

GRADO ACADÉMICO: **MAGISTER EN ADMINISTRACION**

**CARACTERÍSTICAS QUE LO DETERMINAN COMO EXPERTO:**

Catedrático, con más de 30 años de experiencia en distintas universidades del país, Asesor de trabajos de investigación en distintas universidades y publicaciones de libros,

Experiencia en cargos de Gestión Administrativa, con o:

- Coordinador Académico
- Jefe de Servicios Académicos  
Secretario Académico
- Jefe de Centro de Producción de Bienes y Servicios

Atte.



---

MAG MARCELINO HECTOR RIOS  
ZARZOSA

DNI:06900125

FECHA: 18-09-2021

AUTORES DEL INSTRUMENTO EVALUADO:

BACHILLER EN CIENCIAS MARÍTIMAS: **CAYO CISNEROS MARÍA LISSETT**

BACHILLER EN CIENCIAS MARÍTIMAS: **GAMBOALUCANA MERY ANN**

**FICHA DE EVALUACION GLOBAL DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTADA**

Estimado:

Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluado como ojez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. Si su respuesta es de manera negativa a alguno de ellos, especifique el por qué en comentario.

|    | CRITERIOS   | SI | NO | COMENTARIOS |
|----|---|----|----|-------------|
| 1  | Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.                | X  |    |             |
| 2  | Si las instrucciones son fáciles.   | X  |    |             |
| 3  | Si el instrumento está organizado de forma lógica.                                    | X  |    |             |
| 4  | Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.             | X  |    |             |
| 5  | Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.                        | X  |    |             |
| 6  | Si las alternativas de respuesta son apropiadas.                                      | X  |    |             |
| 7  | Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.                     | X  |    |             |
| 8  | Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.                   | X  |    |             |
| 9  | Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar. | X  |    |             |
| 10 | Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable                     | X  |    |             |

Nota: Sus respuestas estarán en función a como este conformado el instrumento de la investigación.



MARCELINO HECTOR RIOS ZARZOSA

ENAMM-UPC-UIGV

FIRMA

**DATOS DEL EXPERTO**

NOMBRE COMPLETO: JORGE ENRIQUE ANGELES ROMERO

PROFESIÓN: INGENIERO ADMINISTRATIVO

GRADO ACADÉMICO: **MAGISTER EN GESTION EMPRESARIAL**

**CARACTERÍSTICAS QUE LO DETERMINAN COMO EXPERTO:**

Catedrático, con más de 17 años de experiencia en distintas universidades del país, Asesor de trabajos de investigación en distintas universidades y publicaciones de artículos,

Experiencia en dictado de cátedras de las siguientes materias:

- Comercio Internacional
- Casos de Ingeniería Administrativa
- Matemática Financiera
- Cursos de Gestión Empresarial, etc.

Atte.

---

MAG. Jorge E. ANGELES ROMERO

DNI: 08257170

FECHA: 19-09-2021

AUTORES DEL INSTRUMENTO EVALUADO:

BACHILLER EN CIENCIAS MARÍTIMAS: **CAYO CISNEROS MARÍA LISSETT**

BACHILLER EN CIENCIAS MARÍTIMAS: **GAMBOA LUCANA MERY ANN**

**FICHA DE EVALUACION GLOBAL DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTADA**

Estimado:

Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluado como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. Si su respuesta es de manera negativa a alguno de ellos, especifique el por qué en comentario.

|    | CRITERIOS   | SI | NO | COMENTARIOS |
|----|---|----|----|-------------|
| 1  | Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.                | X  |    |             |
| 2  | Si las instrucciones son fáciles.   | X  |    |             |
| 3  | Si el instrumento está organizado de forma lógica.                                    | X  |    |             |
| 4  | Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.             | X  |    |             |
| 5  | Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.                        | X  |    |             |
| 6  | Si las alternativas de respuesta son apropiadas.                                      | X  |    |             |
| 7  | Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.                     | X  |    |             |
| 8  | Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.                   | X  |    |             |
| 9  | Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar. | X  |    |             |
| 10 | Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable                     | X  |    |             |

Nota: Sus respuestas estarán en función a como este conformado el instrumento de la investigación.

\_\_\_\_\_  
JORGE E, ANGELES ROMERO

\_\_\_\_\_  
UTP-UIGV- UCV

\_\_\_\_\_  
FIRMA  
Mg. Jorge Angeles Romero  
CIP 230939

## Anexo 4: Prueba de confiabilidad y base de datos

| Encuestado | VI: El Trabajo Remoto |      |      |      |      |           |                |      |      |      |      |       |                |            |       |       |       |       |       |           |            |    | TOT. VAR 1 | NIVEL Var1 |
|------------|-----------------------|------|------|------|------|-----------|----------------|------|------|------|------|-------|----------------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|------------|----|------------|------------|
|            | D1: Ergonomía         |      |      |      |      |           | D2: Tecnología |      |      |      |      |       | D3: Motivación |            |       |       |       |       |       |           |            |    |            |            |
|            | pre1                  | pre2 | pre3 | pre4 | pre5 | TOT. DIM1 | NIVEL DIM1     | pre6 | pre7 | pre8 | pre9 | pre10 | TOT. DIM2      | NIVEL DIM2 | pre11 | pre12 | pre13 | pre14 | pre15 | TOT. DIM3 | NIVEL DIM3 |    |            |            |
| 1          | 2                     | 2    | 2    | 2    | 2    | 10        | 2              | 2    | 2    | 2    | 2    | 2     | 10             | 2          | 1     | 2     | 3     | 2     | 2     | 10        | 2          | 30 | 2          |            |
| 2          | 2                     | 2    | 2    | 4    | 2    | 12        | 2              | 1    | 3    | 3    | 3    | 3     | 13             | 2          | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 13        | 2          | 38 | 2          |            |
| 3          | 1                     | 3    | 1    | 3    | 2    | 10        | 2              | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 20             | 3          | 1     | 2     | 2     | 2     | 2     | 9         | 1          | 39 | 2          |            |
| 4          | 2                     | 3    | 2    | 3    | 2    | 12        | 2              | 1    | 2    | 3    | 2    | 1     | 9              | 1          | 3     | 3     | 2     | 2     | 3     | 13        | 2          | 34 | 2          |            |
| 5          | 3                     | 3    | 3    | 3    | 2    | 14        | 2              | 2    | 3    | 3    | 3    | 3     | 14             | 2          | 4     | 3     | 3     | 2     | 3     | 15        | 3          | 43 | 2          |            |
| 6          | 3                     | 1    | 1    | 2    | 2    | 9         | 1              | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 15             | 3          | 3     | 3     | 2     | 3     | 4     | 15        | 3          | 39 | 2          |            |
| 7          | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 20        | 3              | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 20             | 3          | 2     | 4     | 3     | 3     | 3     | 15        | 3          | 55 | 3          |            |
| 8          | 2                     | 3    | 2    | 3    | 3    | 13        | 2              | 2    | 3    | 3    | 3    | 3     | 14             | 2          | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     | 12        | 2          | 39 | 2          |            |
| 9          | 2                     | 3    | 3    | 1    | 3    | 12        | 2              | 3    | 1    | 3    | 3    | 4     | 14             | 2          | 2     | 3     | 3     | 1     | 3     | 12        | 2          | 38 | 2          |            |
| 10         | 3                     | 4    | 3    | 3    | 3    | 16        | 3              | 2    | 4    | 4    | 3    | 4     | 17             | 3          | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 15        | 3          | 48 | 3          |            |
| 11         | 3                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 15        | 3              | 2    | 2    | 3    | 3    | 3     | 13             | 2          | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 15        | 3          | 43 | 2          |            |
| 12         | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 20        | 3              | 4    | 4    | 4    | 3    | 4     | 19             | 3          | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 15        | 3          | 54 | 3          |            |
| 13         | 4                     | 1    | 3    | 3    | 3    | 14        | 2              | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 15             | 3          | 2     | 1     | 2     | 1     | 3     | 9         | 1          | 38 | 2          |            |
| 14         | 1                     | 2    | 2    | 2    | 2    | 9         | 1              | 1    | 2    | 3    | 2    | 1     | 9              | 1          | 1     | 1     | 2     | 2     | 3     | 9         | 1          | 27 | 1          |            |
| 15         | 1                     | 1    | 1    | 1    | 1    | 5         | 1              | 2    | 3    | 1    | 2    | 2     | 10             | 2          | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 13        | 2          | 28 | 1          |            |
| 16         | 3                     | 2    | 1    | 3    | 3    | 12        | 2              | 1    | 2    | 1    | 2    | 3     | 9              | 1          | 2     | 2     | 2     | 2     | 1     | 9         | 1          | 30 | 2          |            |
| 17         | 2                     | 4    | 2    | 3    | 4    | 15        | 3              | 4    | 3    | 1    | 3    | 4     | 15             | 3          | 4     | 3     | 3     | 2     | 2     | 14        | 2          | 44 | 2          |            |
| 18         | 1                     | 1    | 1    | 1    | 1    | 5         | 1              | 3    | 2    | 4    | 2    | 3     | 14             | 2          | 1     | 3     | 3     | 1     | 1     | 9         | 1          | 28 | 1          |            |
| 19         | 3                     | 4    | 4    | 3    | 1    | 15        | 3              | 2    | 4    | 4    | 3    | 3     | 16             | 3          | 2     | 3     | 2     | 2     | 2     | 11        | 2          | 42 | 2          |            |
| 20         | 3                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 15        | 3              | 2    | 3    | 3    | 3    | 3     | 14             | 2          | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 16        | 3          | 45 | 3          |            |
| 21         | 3                     | 3    | 4    | 3    | 4    | 17        | 3              | 2    | 4    | 4    | 3    | 4     | 17             | 3          | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 19        | 3          | 53 | 3          |            |
| 22         | 3                     | 3    | 3    | 3    | 2    | 14        | 2              | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 15             | 3          | 1     | 3     | 1     | 1     | 3     | 9         | 1          | 38 | 2          |            |
| 23         | 2                     | 2    | 3    | 3    | 3    | 13        | 2              | 1    | 3    | 4    | 2    | 3     | 13             | 2          | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 13        | 2          | 39 | 2          |            |
| 24         | 2                     | 3    | 3    | 3    | 4    | 15        | 3              | 3    | 3    | 3    | 3    | 4     | 16             | 3          | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 15        | 3          | 46 | 3          |            |
| 25         | 2                     | 2    | 2    | 1    | 2    | 9         | 1              | 2    | 3    | 2    | 4    | 4     | 15             | 3          | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 13        | 2          | 37 | 2          |            |
| 26         | 3                     | 2    | 1    | 3    | 3    | 12        | 2              | 2    | 3    | 3    | 4    | 3     | 15             | 3          | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 12        | 2          | 39 | 2          |            |
| 27         | 2                     | 4    | 2    | 4    | 4    | 16        | 3              | 4    | 4    | 4    | 3    | 4     | 19             | 3          | 4     | 4     | 3     | 2     | 4     | 17        | 3          | 52 | 3          |            |
| 28         | 3                     | 1    | 3    | 1    | 1    | 9         | 1              | 3    | 2    | 1    | 2    | 1     | 9              | 1          | 1     | 3     | 3     | 1     | 3     | 11        | 2          | 29 | 1          |            |
| 29         | 3                     | 4    | 4    | 3    | 1    | 15        | 3              | 2    | 4    | 4    | 3    | 3     | 16             | 3          | 2     | 1     | 2     | 2     | 2     | 9         | 1          | 40 | 2          |            |
| 30         | 3                     | 2    | 2    | 1    | 1    | 9         | 1              | 2    | 2    | 2    | 1    | 1     | 8              | 1          | 2     | 3     | 1     | 2     | 2     | 10        | 2          | 27 | 1          |            |

| Encuestado | V2: Desempeño laboral |      |      |      |      |      |      |                                |            |      |      |       |       |       |           |            |       |       |       |           |           |            |            |
|------------|-----------------------|------|------|------|------|------|------|--------------------------------|------------|------|------|-------|-------|-------|-----------|------------|-------|-------|-------|-----------|-----------|------------|------------|
|            | D1: Competencias      |      |      |      |      |      |      | D2: Relaciones Interpersonales |            |      |      |       |       |       | D3: Metas |            |       |       |       |           | TOT. VAR1 | NIVEL Var2 |            |
|            | pre1                  | pre2 | pre3 | pre4 | pre5 | pre6 | pre7 | TOT. DIM1                      | NIVEL DIM1 | pre8 | pre9 | pre10 | pre11 | pre12 | TOT. DIM2 | NIVEL DIM2 | pre13 | pre14 | pre15 | TOT. DIM3 |           |            | NIVEL DIM3 |
| 1          | 3                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 19                             | 2          | 3    | 3    | 3     | 4     | 1     | 14        | 2          | 1     | 3     | 1     | 5         | 1         | 38         | 2          |
| 2          | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 28                             | 3          | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 20        | 3          | 4     | 4     | 4     | 12        | 3         | 60         | 3          |
| 3          | 3                     | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 23                             | 3          | 2    | 3    | 2     | 4     | 3     | 14        | 2          | 1     | 3     | 2     | 6         | 1         | 43         | 2          |
| 4          | 4                     | 2    | 3    | 4    | 2    | 2    | 1    | 18                             | 2          | 4    | 4    | 3     | 4     | 4     | 19        | 3          | 3     | 1     | 4     | 8         | 2         | 45         | 3          |
| 5          | 4                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 23                             | 3          | 4    | 3    | 3     | 3     | 3     | 16        | 3          | 4     | 3     | 1     | 8         | 2         | 47         | 3          |
| 6          | 4                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 24                             | 3          | 4    | 3    | 3     | 3     | 1     | 14        | 2          | 1     | 3     | 1     | 5         | 1         | 43         | 2          |
| 7          | 3                     | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 26                             | 3          | 3    | 4    | 3     | 4     | 4     | 18        | 3          | 4     | 4     | 4     | 12        | 3         | 56         | 3          |
| 8          | 3                     | 2    | 3    | 2    | 2    | 2    | 1    | 15                             | 2          | 1    | 3    | 1     | 3     | 1     | 9         | 1          | 2     | 2     | 1     | 5         | 1         | 29         | 1          |
| 9          | 1                     | 3    | 1    | 2    | 2    | 2    | 2    | 13                             | 1          | 3    | 3    | 3     | 4     | 4     | 17        | 3          | 2     | 3     | 3     | 8         | 1         | 38         | 2          |
| 10         | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 28                             | 3          | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 20        | 3          | 4     | 4     | 4     | 12        | 3         | 60         | 3          |
| 11         | 3                     | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 23                             | 3          | 2    | 3    | 2     | 2     | 1     | 10        | 1          | 4     | 3     | 1     | 8         | 2         | 41         | 2          |
| 12         | 4                     | 2    | 3    | 4    | 2    | 4    | 4    | 23                             | 3          | 4    | 4    | 3     | 4     | 4     | 19        | 3          | 3     | 4     | 4     | 11        | 3         | 53         | 3          |
| 13         | 4                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 1    | 20                             | 2          | 4    | 3    | 3     | 2     | 2     | 14        | 2          | 2     | 2     | 1     | 5         | 1         | 39         | 2          |
| 14         | 4                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 24                             | 3          | 1    | 3    | 3     | 1     | 2     | 10        | 1          | 4     | 3     | 1     | 8         | 2         | 42         | 2          |
| 15         | 3                     | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 26                             | 3          | 3    | 4    | 3     | 4     | 4     | 18        | 3          | 4     | 4     | 4     | 12        | 3         | 56         | 3          |
| 16         | 3                     | 2    | 2    | 2    | 2    | 1    | 1    | 13                             | 1          | 2    | 3    | 1     | 2     | 3     | 11        | 2          | 2     | 2     | 1     | 5         | 1         | 29         | 1          |
| 17         | 4                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 1    | 19                             | 2          | 4    | 3    | 3     | 2     | 2     | 14        | 2          | 4     | 3     | 4     | 11        | 3         | 44         | 2          |
| 18         | 3                     | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 26                             | 3          | 3    | 4    | 3     | 4     | 4     | 18        | 3          | 4     | 4     | 4     | 12        | 3         | 56         | 3          |
| 19         | 3                     | 2    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 22                             | 3          | 3    | 3    | 1     | 3     | 1     | 11        | 1          | 2     | 1     | 1     | 4         | 1         | 37         | 2          |
| 20         | 3                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 21                             | 3          | 3    | 3    | 3     | 4     | 4     | 17        | 3          | 4     | 3     | 3     | 10        | 3         | 48         | 3          |
| 21         | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 28                             | 3          | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 20        | 3          | 4     | 4     | 4     | 12        | 3         | 60         | 3          |
| 22         | 3                     | 3    | 4    | 3    | 3    | 2    | 1    | 19                             | 2          | 2    | 3    | 2     | 4     | 2     | 13        | 2          | 3     | 3     | 2     | 8         | 2         | 40         | 2          |
| 23         | 3                     | 1    | 3    | 1    | 3    | 1    | 1    | 13                             | 1          | 3    | 3    | 3     | 4     | 4     | 17        | 3          | 2     | 3     | 3     | 8         | 2         | 38         | 2          |
| 24         | 4                     | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 28                             | 3          | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 20        | 3          | 4     | 4     | 4     | 12        | 3         | 60         | 3          |
| 25         | 3                     | 1    | 2    | 2    | 1    | 2    | 2    | 13                             | 2          | 2    | 3    | 2     | 3     | 1     | 11        | 1          | 2     | 2     | 1     | 5         | 1         | 29         | 1          |
| 26         | 4                     | 2    | 3    | 4    | 2    | 4    | 4    | 23                             | 3          | 4    | 4    | 3     | 4     | 4     | 19        | 3          | 3     | 4     | 4     | 11        | 3         | 53         | 3          |
| 27         | 4                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 23                             | 3          | 4    | 3    | 3     | 2     | 2     | 14        | 2          | 4     | 3     | 4     | 11        | 3         | 48         | 3          |
| 28         | 4                     | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 1    | 19                             | 2          | 4    | 3    | 3     | 2     | 2     | 14        | 2          | 2     | 1     | 2     | 5         | 1         | 38         | 2          |
| 29         | 3                     | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 26                             | 3          | 3    | 2    | 1     | 3     | 2     | 11        | 1          | 4     | 4     | 4     | 12        | 3         | 49         | 3          |
| 30         | 1                     | 2    | 1    | 1    | 2    | 1    | 1    | 9                              | 1          | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 15        | 3          | 2     | 1     | 2     | 5         | 1         | 29         | 1          |

## Anexo 5: Constancia de autorización de la empresa

### CONSTANCIA

Por medio de la presente IAN TAYLOR PERU S.A.C., con RUC: 20109969452, deja constancia de las siguientes personas Bachilleres en Ciencias Marítimas, Srta. Mery Ann Gamboa Lucana y Srta. Maria Lissett Cayo Cisneros, realizaron una encuesta virtual sobre el tema "Trabajo Remoto y Desempeño Laboral" a los colaboradores que realizan trabajo home office en la sede Callao, el día miércoles 25 de septiembre del 2021.

Se expide la presente constancia a la solicitud de las interesadas para los fines convenientes.

Callao, lunes 13 de diciembre del 2021.



Karina Kesska Kiyohara  
Recursos Humanos  
Ian Taylor Perú S.A.C.