



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y  
PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL**

**TESIS**

**GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN  
LA EMPRESA FAIR FRUIT PERÚ SAC, LIMA 2020**

**PRESENTADA POR**

**BACH. MARIELLA MAGDALENA MINCHOLA CALDERÓN**

**ASESOR**

**MGR. ROCIO CLARIBEL CORNELIO AIRA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO  
COMERCIAL**

**MOQUEGUA - PERÚ**

**2021**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

|  |           |
|--|-----------|
| DEDICATORIA  | 3         |
| AGRADECIMIENTO   | 4         |
| ÍNDICE DE CONTENIDO  | 5         |
| ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS                                | 7         |
| RESUMEN  | 8         |
| ABSTRACT   | 9         |
| INTRODUCCIÓN   | 10        |
| <b>CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>           | <b>11</b> |
| I.1. Descripción de la Realidad Problemática.              | 11        |
| I.2. Definición del problema.                              | 13        |
| I.2.1. Problema General.                                   | 13        |
| I.2.2. Problemas específicos:                              | 13        |
| I.3. Objetivos de la investigación                         | 13        |
| I.3.1. Objetivo General                                    | 13        |
| I.3.2. Objetivos específicos:                              | 13        |
| I.4. Justificación y limitaciones de la investigación      | 14        |
| I.5. Variables   | 14        |
| I.6. Hipótesis de la investigación.                        | 15        |
| I.6.1. Hipótesis general:                                  | 15        |
| I.6.2. Hipótesis específica:                               | 15        |
| <b>CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO</b>                         | <b>16</b> |
| II.1. Antecedentes de la investigación.                    | 16        |
| II.2. Bases teóricas                                       | 18        |
| II.3. Marco conceptual                                     | 23        |
| <b>CAPÍTULO III : MÉTODO</b>                               | <b>27</b> |
| III.1. Tipo de investigación.                              | 27        |
| III.2. Diseño de investigación.                            | 27        |
| III.3. Población y muestra.                                | 28        |
| III.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.    | 28        |
| III.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos       | 29        |
| <b>CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS</b> | <b>30</b> |
| IV.1. Presentación de resultados por variable.             | 30        |

|                   |   |    |
|-------------------|---|----|
| IV.2.             | Contrastación de hipótesis.             | 38 |
| IV.3.             | Discusión de resultados                 | 43 |
| <b>CAPÍTULO V</b> | <b>: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> | 46 |
| V.1.              | Conclusiones. -                         | 46 |
| V.2.              | Recomendaciones                         | 48 |
|                   | <b>BIBLIOGRAFÍA.</b>                    | 49 |
|                   | <b>ANEXO</b>                            | 52 |

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

|  |    |
|--|----|
| <i>TABLA 1: NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN DE TRABAJO REMOTO</i>   | 30 |
| <i>TABLA 2: NIVELES DE LA DIMENSIÓN ESPACIO FÍSICO.</i>  | 31 |
| <i>TABLA 3: NIVELES DE LA DIMENSIÓN MODIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.</i>                                   | 32 |
| <i>TABLA 4: NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONTROL.</i>   | 33 |
| <i>TABLA 5: NIVELES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.</i>  | 34 |
| <i>TABLA 6: NIVELES DE LA DIMENSIÓN COMPROMISO INSTITUCIONAL.</i>  | 35 |
| <i>TABLA 7: NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTO DEL TRABAJO.</i>  | 36 |
| <i>TABLA 8: NIVELES DE LA DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD.</i>   | 37 |
| <i>TABLA 9: CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL.</i>         | 38 |
| <i>TABLA 10: CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN DE ESPACIO FÍSICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL.</i>                  | 39 |
| <i>TABLA 11: CORRELACIÓN DE LA DIMENSIÓN TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL.</i>          | 40 |
| <i>TABLA 12: CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN LA MODIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL.</i> | 41 |
| <i>TABLA 13: CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN EL CONTROL Y EL DESEMPEÑO LABORAL.</i>                         | 42 |
|  |    |
| <i>FIGURA 1. NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN DE TRABAJO REMOTO.</i>   | 30 |
| <i>FIGURA 2. NIVELES DE LA DIMENSIÓN ESPACIO FÍSICO.</i>   | 31 |
| <i>FIGURA 3. NIVELES DE LA DIMENSIÓN MODIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.</i>                                  | 32 |
| <i>FIGURA 4. NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONTROL.</i>  | 33 |
| <i>FIGURA 5. NIVELES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.</i>   | 34 |
| <i>FIGURA 6. NIVELES DE LA DIMENSIÓN COMPROMISO INSTITUCIONAL.</i>   | 35 |
| <i>FIGURA 7. NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTO DEL TRABAJO.</i>   | 36 |
| <i>FIGURA 8. NIVELES DE LA DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD.</i>  | 37 |

## RESUMEN

Tuvo como propósito principal el presente trabajo la determinación de la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020. Se basó en el diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional. Respecto a los datos fueron recaudados a través de una encuesta en la cual se incluye dos cuestionarios uno para cada variable, donde cada uno contenía 24 preguntas, dichos recursos se aplicaron a los 17 colaboradores de la empresa Fair Fruit Perú SAC valorados como muestra.

Para la GTR las dimensiones consideradas fueron: control, la modificación de la organización, la tecnología de la información, espacio físico y en el caso de la variable DL se consideró: productividad, conocimiento del trabajo, compromiso institucional.

La hipótesis general propuesta en este estudio fue: Existe relación entre la Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020, cuyo resultado fue  $r=0,437$  acorde con Rho de Spearman, ello da a entender como conclusión de la existencia de una relación positiva moderada entre ambas variables.

**Palabras claves:** trabajo remoto, tecnología, desempeño laboral, productividad y compromiso.

## ABSTRACT

The main purpose of this work was to determine the relationship that exists between the management of remote work and job performance in the company Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020. It was based on the non-experimental design, descriptive correlational type. Regarding the data, they were collected through a survey in which two questionnaires were included, one for each variable, where each one contained 24 questions, these resources were applied to the 17 employees of the company Fair Fruit Perú SAC valued as a sample.

For the GTR, the dimensions considered were: control, modification of the organization, information technology, physical space and in the case of the DL variable, it was considered: productivity, job knowledge, institutional commitment.

The general hypothesis proposed in this study was: There is a relationship between Remote Work Management and job performance in the company Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020, whose result was  $r=0.437$  according to Spearman's Rho, this suggests as a conclusion of the existence of a moderate positive relationship between both variables.

**Keywords:** remote work, technology, work performance, productivity and commitment.

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, se viven épocas de pandemia por la enfermedad del coronavirus, por tal razón las entidades privadas y públicas se han visto perjudicadas, ya que han tenido que afrontar retos grandes a fin de retomar y continuar sus labores, viéndose en la necesidad imperiosa de llevar a cabo políticas de confinamiento a causa de salvaguardar la salud de su personal, conservar la productividad de las labores, precaver los ingresos financieros y proteger el derecho a trabajar. Debido a lo mencionado es que la mayoría de organizaciones han considerado la implementación de un sistema a distancia que posibilite a los empleados ejecutar sus trabajos sin que sea necesario su presencia en el centro laboral. Entre estos métodos se halla el teletrabajo, llamado también trabajo a distancia, trabajo remoto o home office, acorde a los reglamentos vigentes adoptados por cada Estado.

Es indispensable indicar que para implementar dichos sistemas compromete la utilización de herramientas y medios tecnológicos muy aparte de los correos electrónicos, chats y llamadas; aquí tenemos a los quipos tecnológicos, aplicaciones, servicios en línea y plataformas virtuales, etc. que faciliten a los colaboradores realizar sus actividades laborales desde donde se localicen y mantenerlos en conexión. Para muchas entidades adecuarse a estos sistemas nuevos ha sido un desafío, en especial para los empleados que tenían la costumbre de desempeñarse presencialmente, y para los que no se familiarizaban con los instrumentos y recursos tecnológicos para el desarrollo de sus tareas. Asimismo, emerge otra inquietud referida a la necesidad de que al implementar dicho sistema ayude a mantener en los colaboradores un alto nivel de desempeño laboral.

En las organizaciones los problemas que se evidencian, están referidos con que el personal no se capacita a fin de consolidar sus habilidades y conocimientos tecnológicos, que les posibiliten hacer provecho de los beneficios que conseguirían ellos mismos y la entidad.

Por todo lo expuesto, es que se estima oportuno el presente estudio ya que pretende contribuir al entendimiento de las variables de estudio.

## **CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **I.1. Descripción de la Realidad Problemática.**

En estos tiempos actuales se atraviesa por 1 de las pandemias más grandes que se ha vivido a nivel mundial por ello el estado peruano desde marzo del 2020 decretó la emergencia sanitaria en todo el Perú. Con el propósito de contrarrestar y minimizar la covid-19, porque la Organización Mundial de la Salud proporcionó principios y protocolos sobre ya la denominada pandemia.

Por ese motivo en nuestro país se promulgó el decreto de urgencia N° 026-2020, del 15 de marzo del mismo año, en el acápite II de dicho decreto se dispone las formas para aplicar el teletrabajo esto con el único propósito de salvaguardar la salud e integridad de todo el personal asegurando de esta manera que las instituciones tanto públicas y privadas continúen con el normal ejercicio y funcionamiento de sus organizaciones.

La OMS también se manifestó en cuanto al homework dado que en otras naciones esta es una modalidad de trabajo utilizado recurrentemente sin embargo en Latinoamérica aún su incorporación fue muy aletargada, Por ello muchas empresas y entidades adoptaron nuevas formas de realizar sus procesos de tal manera que se pueda continuar y desarrollar las funciones que realizaba de manera física haciéndolo desde sus casas.

El estado peruano fue uno de los tantos que por la coyuntura adoptó la modalidad del teletrabajo es necesario recalcar qué está el objeto de



brindar la prestación del servicio al ciudadano por ello es necesario mencionar que en el 2013. El Congreso de la república promulgó la Ley N° 30036 que regula el teletrabajo como una modalidad de servicio precisando allí que los trabajadores no se presentan a la empresa físicamente. Asimismo, emplea las tecnologías de comunicación e información.

Las pymes y las mypes que muchas se configuran en emprendimientos también se dieron afectados por esta nueva modalidad, Muchas de estas no han sobrevivido a esta crisis económica y otras en gran porcentaje que se encontraban ya formalizadas regresaron a la informalidad.

La empresa Fair Fruit Perú SAC., es una organización dedicada a el acopio / recepción, lavado, clasificación, procesamiento, enfriado, empaque y exportación de vegetales frescos, como el holantao en las siguientes presentaciones SNOW PEAS & SUGAR SNAP PEAS y el jengibre (kion) dirigidos a los mercados de Brasil, Japón, Países bajos, Reino Unido y Estados Unidos.

Fair Fruit Perú SAC., se sitúa en el departamento de Lima, provincia de Huaura, distrito de Santa María (la parte operativa) y cuenta con una oficina central y administrativa en la ciudad de Lima.

Para que la Gestión del trabajo remoto funcione eficientemente en una organización es muy importante que los colaboradores se comprometan con su desempeño laboral. Para esto la empresa debe conocer sus actividades que generan la participación y compromiso del colaborador.

La zona de comercialización de la empresa Fair Fruit Perú SAC., siempre busca generar un ambiente grato con todos los colaboradores; pero debido a la pandemia esto ha generado pánico y mucha incertidumbre; por lo que la empresa ha tenido que modificar su plan de acción, con el fin de no perjudicar a sus colaboradores, ya que tienen que aportar a sus hogares.

Por lo que la Gestión del Trabajo Remoto es primordial para continuar con las actividades; y a la vez les motiva a seguir por que sienten

que están adquiriendo más habilidades con la Tecnología de Informática de Comunicaciones (TIC).

La investigación permitirá analizar el trabajo remoto y su incidencia con el DL de la empresa Fair Fruit Perú SAC.

## **I.2. Definición del problema.**

### **I.2.1. Problema General.**

¿Qué relación existe relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020?

### **I.2.2. Problemas específicos:**

¿Qué relación existe entre el espacio físico y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020?

¿Qué relación existe entre la tecnología de la información y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020?

¿Qué relación existe entre la modificación de la organización y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020?

¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020?

## **I.3. Objetivos de la investigación**

### **I.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

### **I.3.2. Objetivos específicos:**

**O.E1** Determinar la relación que existe entre el espacio físico y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

**O.E2** Determinar la relación que existe entre la tecnología de la información y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

**O.E3** Determinar la relación que existe entre la modificación de la organización y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

**O.E4** Determinar la relación que existe entre el control y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

#### **I.4. Justificación y limitaciones de la investigación**

Se justifica este trabajo a través de la obtención de sus resultados los mismos que brindarán aporte percepciones detalles sobre el trabajo remoto realizado por los trabajadores esto se encontrará relacionado con el desempeño laboral en la organización, los instrumentos que se aplicarán sobre la gestión del trabajo remoto se encuentran validados, así como cuenta con un margen aceptable de confiabilidad.

Se espera que esta investigación puede ser referente para otros estudiantes que se encuentren en el camino y búsqueda de información sobre los nuevos entornos y modalidades de trabajo, Para con el trabajador y/o colaborador nos permitirá conocer su satisfacción o insatisfacción de cómo viene desarrollando el trabajo remoto y claro está esto nos ayudará a poder mejorar nuestros procedimientos cómo institución y poder empoderar y valorar el rendimiento laboral sobre el desempeño laboral de la empresa.

#### **I.5. Variables**

Variable 01: Gestión del Trabajo Remoto

Dimensiones:

- La modificación de la organización.
- La tecnología de la información
- Espacio físico
- Control

## Variable 02: Desempeño laboral

### Dimensiones:

- Compromiso institucional
- Conocimiento del trabajo
- Productividad

## **I.6. Hipótesis de la investigación.**

### **I.6.1. Hipótesis general:**

Existe relación entre la Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

### **I.6.2. Hipótesis específica:**

**H.E<sub>1</sub>** Existe relación entre el espacio físico y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

**H. E<sub>2</sub>** Existe relación entre la tecnología de la información y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

**H. E<sub>3</sub>** Existe relación entre la modificación de la organización y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

**H. E<sub>4</sub>** Existe relación entre el control y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

## **CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO**

### **II.1. Antecedentes de la investigación.**

#### **En el ámbito internacional:**

Echeverri, G. & Espitia, C. (2020) optó por un estudio basado en el tipo descriptivo y como finalidad realizar un análisis sobre las complicaciones derivadas del teletrabajo a fin de que la calidad de vida de los trabajadores mejore; se contó con una muestra de 50 personas que laboraban en la organización colombiana Ecopetrol arribando entre sus conclusiones más relevantes qué se debe tomar mejoras sobre la comunicación la remuneración la ejecución del teletrabajo y el uso de las tecnologías de información.

Leite, D. & Lemos (2020) Presenta un artículo científico realizado en la ciudad de Florianópolis el cual se titula “Implicaciones del trabajo remoto en de base tecnológica” se consideró como unidad estudio al equipo de desarrolladores de software, los mismos que fueron encuestados a través de un cuestionario conformado por 45 preguntas. Para poder profundizar aún más el estudio se entrevistó al director del equipo con el fin de verificar el perfil la personalidad de los encuestados y sus motivaciones. También se analizó las funciones y tareas qué desarrollaba música tiempo completo los trabajadores para poder analizar los resultados sobre el control del cumplimiento de estas, concluyendo así que si bien esta modalidad es un desafío para el personal y organización es también un beneficio pues se ha observado mejores grados de rendimiento y compromiso.

Guthert, O. (2019) Este estudio buscó analizar la percepción de los jóvenes que realizan el teletrabajo en Europa, esta investigación tuvo lugar en Francia y es de tipo cualitativo, Los resultados obtenidos de esta investigación fueron muy relevantes dado que esta población joven de trabajadores encuentra muchos beneficios al teletrabajo, restándole importancia a la presencia física en la empresa Pues para ellos la socialización en la oficina no es importante. Es importante que las organizaciones Puedan adaptarse a este llamado” nuevo entorno” para retener y atraer a sus talentos, Pues la forma de trabajo y organización que tienen los jóvenes de ahora es muy distinta a las otras generaciones, Esta nueva generación de jóvenes encuentra muchos beneficios al trabajo remoto y señalan con referencia a la retención de profesionales, rendimiento y adaptación algunas mejoras.

#### **En el ámbito nacional:**

Irigoyen, J. (2021) presenta su investigación que tuvo como base el tipo básica no experimental, cuya muestra constituida por 40 colaboradores con discapacidad física, se optó por la encuesta como técnica y un cuestionario conformado de 17 ítems, Obteniendo entre sus conclusiones que aún el trabajo remoto es considerado de bajo rendimiento laboral e inadecuado control Sobre las actividades designadas, Sí bien es cierto los discapacitados son considerados una población vulnerable este no es un factor de bajo rendimiento, Existen otros como el uso de tics, la comunicación y la capacitación.

Edquen, J. (2020) planteó una investigación cuantitativa teniendo como sus dimensiones: condición laboral, cantidad de trabajo, relaciones interpersonales y política de trabajo, Entre sus resultados tenemos El 80% de sus trabajadores no tiene una buena percepción sobre las políticas del teletrabajo Y un 60% tiene la percepción de realizar trabajo individual y no en equipos de forma colaborativa.

López y Neira (2019), presenta su trabajo cuya finalidad se basa es relacionar el teletrabajo y el estrés laboral, y los efectos. Lo más relevante fue encontrar que los trabajadores en un 93% perciben el teletrabajo como una opción de accesibilidad laboral y un 90% considera el teletrabajo un muy ventajoso, para poder capacitarse y obtener nuevos conocimientos.

### **En el ámbito local:**

Aguilar, C; Correa, S; Quispe, L (2020) en su estudio propusieron conocer si el teletrabajo podría estar relacionado directamente con el desempeño laboral y los efectos que éste trae como balance de trabajo, familiar y a agotamiento en el marco de emergencia covid-19, se tomó un de 350 individuos, de los cuales 150 laboran en la modalidad de teletrabajo, Este grupo fue elegido por conveniencia dado que cumplen con las características para el estudio que se realizó. Para finalizar se concluye que el teletrabajo tiene un vínculo negativo con el desempeño laboral.

Rojas, C (2020) desarrollo una investigación es tipo descriptivo correlacional diseño transversal de enfoque cualitativo, Se trabajó con una población de 195 servidores y se seleccionó una muestra de 60 colaboradores aplicándoles un cuestionario de 24 preguntas, correspondientes a cada variable, Asimismo se consiguió un grado de confianza para las dos variables desempeño laboral 0.915 y trabajo remoto un 0.896, Considerando como estadístico Rho de Spearman lo que evidenció que ambas variables se encuentran relacionadas en un  $r = 0.649$  considerando una relación moderada negando la  $H_0$  y aceptando la  $H_1$ , concluyendo que ambas variables se encuentran relacionadas.

## **II.2. Bases teóricas**

### **Definición trabajo remoto**

Para Thorner (2020) Para que los colaboradores realicen sus tareas y actividades encomendadas en la modalidad de trabajo remoto estos deben ser empoderados sentirse reconocido y como parte importante de la

empresa, el liderazgo con un papel muy importante en esta modalidad pues necesitan seguridad y comodidad para llevar a cabo el control y seguimiento para quienes tienen a cargo subordinados, Necesitan tener un adecuado seguimiento y control para liderar subgrupos a distancia. En la comodidad del hogar se considera sencillo el uso de recursos, sin embargo, es aquí donde el líder debe manifestarse para poder entender y trasladar las inquietudes, inseguridad o satisfacción de los colaboradores, Normalmente este tipo de liderazgo se suele asumir más no es trabajado por la organización.

Además, según Vargas (2010) el teletrabajo tiene como fundamento en hacerse presente en la institución de modo físico algunas veces en la semana, estas deben ser coordinadas con el jefe inmediato, respecto a las peticiones de particularidad física conforme a lo que requiere la compañía.

El uso y empleabilidad de dispositivos que requieren los trabajadores es importante pues mediante podrá ejecutar su trabajo ya sea laptop computadora una tablet o un celular de gama media alta, la conexión a será vital para el contacto con la empresa y los usuarios Y por último no menos importante es que el colaborador necesita accesibilidad remota a los datos y aplicaciones a las que recurra para desempeñar de manera idónea sus funciones (MinTIC, 2013, p. 39).

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) sostiene sobre esta variable lo siguiente: «El trabajo remoto (TR) consiste en prestar algún servicio sometido a mandato, donde el servidor hace presencia física en un determinado lugar o domicilio, usando diferentes mecanismos y medios que permitan desarrollar las actividades laborales afuera de su establecimiento, siempre y en cuando estas actividades sean permitidas según la base de los reglamentos pronunciados por la Organización Internacional del Trabajo ([OIT] 2020a), tomando en consideración el fundamento de trabajo desde homework o casa.



Como bien sabemos que el trabajo remoto, en el Perú se encuentra reglamentado por Ley N.º 30036. En nuestro país, desde mayo del 2020 ha sido nombrado como trabajo remoto, a fin de retomar en las instituciones públicas las actividades, debido a la situación epidemiológica del COVID-19, acorde a lo expuesto en el artículo 16 del Decreto Supremo N.º 094-2020-PCM (2020c).

Conforme a Caman (2020) en Perú al implementar el teletrabajo predomina la importancia de las tecnologías de información, sin embargo, el atropello de estas trasladaría a resultados negativos en los trabajadores, respecto al derecho de hacer una desconexión virtual fuera de espacio de trabajo, se plantea un reglamento de precauciones de algún peligro psicosocial, allí tenemos a la ansiedad, tecnoestrés, depresión o cansancio cibernético, que al final beneficiara a todo el personal.

### **Dimensiones del trabajo remoto.**

**Las TICs** Son medios o dispositivos que permiten el almacenamiento, producción y presentación de información en formatos acústicos de icono, imagen o texto. Haciendo uso de estos medios tecnológicos para el trabajador es su materia prima para poder transformar la información, En muchas ocasiones cualquiera de estos dispositivos es de propiedad del empleado sin embargo también previa gestión y autorización pueden también disponer de los dispositivos de la empresa, finalmente cualquiera sea el medio de uso el empleado debe remitir su trabajo y actividades al empleador. (Beltramino, 2015).

**Espacio físico o ambiente de trabajo,** Es indispensable que el trabajador pueda contar con un domicilio a la vez este debe estar equipado con los medios informáticos y demás que requiera para el mejor desenvolvimiento laboral. Asimismo, el espacio físico de brindar seguridad al trabajador y la comodidad en cuanto al ambiente de trabajo el que debe ser adaptado en algún espacio de su hogar en el que conviven con su familia. (Haddon, 1998; Kelly y Locke, 1999; Llamosas Trapaga, 2015; Álvarez Cuesta, 2020).

**Modificación en la organización,** El estilo de gestión se ve modificada en el teletrabajo dado que la jornada laboral no es medible como un entorno físico, Por ello las formas de control para con los colaboradores en el cumplimiento de sus actividades se basarán en la confianza el grado de comunicación y los objetivos a cumplir, El jefe inmediato deberá tener la transparencia y fomentar la flexibilidad de las habilidades y competencias del colaborador para que esté pueda sopesar sus actividades familiares y laborales, en resumen el trabajador remoto debe contar con una amplia disponibilidad de organización logrando una armonía en el desempeño laboral y un adecuado rendimiento. (Rocha y Amador, 2018; Cook, 2019; Nakrošienė, Bučiūnienė, y Goštautaitė, 2019).

### **Dimensión del desempeño laboral.**

En cuanto a Dimensión desempeño laboral este según Koopmans “Son las acciones y comportamientos que su primo primordial para con la empresa (2014, p. 125) y enfocándose en los actos del personal y no específicamente en sus frutos. Este concepto es mejorado y se define como “la construcción de los comportamientos que realizan los trabajadores que contribuyen al logro de las organizaciones.” (Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernández del -Río, & Koopmans, 2019, p. 195).

Según Ramos-Villagrasa et al. (2019) En cuanto al evaluar el trabajo del colaborador es una labor importante y como variable el desempeño es dependiente con relación a la evaluación. El desempeño del personal es importante para los procedimientos de entrenamiento y compensación. Así también tiene tres dimensiones como son: rendimiento de esta, comportamiento laboral y desempeño contextual.

Es importante señalar que la satisfacción laboral en los últimos 20 años ha crecido bastante dentro de muchas investigaciones entre tesis y artículos científicos en la categoría de management y business, este como relacionado con el desempeño de los colaboradores.

La actual coyuntura que vivimos ha exigido a muchas empresas e instituciones a realizar sus actividades a través del teletrabajo desde sus hogares muchas veces los jefes no consideran la situación familiar, El espacio físico, psicológico y Los medios tecnológicos con el que cuente el trabajador para poder desarrollar y continuar realizando sus actividades laborales.

**El compromiso institucional** compone un procedimiento a través del cual los trabajadores establecen un vínculo con determinada empresa haciendo un reconocimiento con la conexión entre los valores que poseen ambos (Oliveira y Honório, 2020). Por otra parte, se encuentra el empoderamiento que consiste en una agrupación de estructuras, políticas, condiciones y prácticas que posibilitan el traspaso de autoridad y poder, a partir del nivel superior al inferior, incrementando el ingreso de recursos e información pública. Según García, J; Escrig, T. y Roca, P, (2019) consiste en una orientación nueva del ámbito público que pretende consolidar el nivel y calidad de vida de toda la ciudadanía mediante la prestación de un servicio óptimo.

**Conocimiento del trabajo** se relaciona con las competencias que posee el personal y su vínculo con la capacidad de promover la productividad. De esa manera la competencia laboral está en concordancia con las habilidades, actitudes, valores y conocimientos que posibiliten a un colaborador determinado desarrollar de modo adecuado en sus responsabilidades designadas. Entretanto, está relacionada la capacitación laboral con los actos cuya finalidad es el fortalecimiento y desarrollo de las competencias y capacidades que faciliten que el rendimiento laboral mejore (Robbins y Coulter, 2014).

Según Petrus y Pérez (2020), por ese motivo se considera un componente principal a la formación en el desempeño y en fortalecimiento de la ventaja competitiva, elementos que cooperan en la consolidación organizacional. En tal sentido, para Núñez F., (2020) las TIC son actualmente un tema de

mucha importancia en las empresas con el fin de mejorar el desempeño de las labores y, por ende, un rendimiento laboral óptimo.

**Productividad laboral.** La productividad laboral está relacionada directamente con el desempeño que pueda tener un trabajador en su centro de labor y el uso de los recursos que pueda alcanzar y utilice para lograr alcanzar el cumplimiento de su tarea asignada, la responsabilidad y motivación son factores que influyen en la productividad (Chiavenato, A. 2019) La flexibilidad horaria en el trabajo remoto afecta de manera directa y significativa en la productividad laboral. Los jefes inmediatos y o responsables deben considerar que es la motivación es el impulso de los trabajadores a cumplir con su actividad, Con el único fin de lograr un propósito que conllevaría conseguir del éxito de su desempeño laboral. (Moreno, Perea. 2018).

### **II.3. Marco conceptual**

**El teletrabajo**, es la modalidad de contratación de personal que es acogida por una determinada organización, para ello es necesario el empleo de TIC, lo cual se debe a que sus tareas son desarrolladas en su casa, y consecuentemente son trabajadores móviles numerosos (OIT, 2002).

**Componente tecnológico:** previamente se hizo mención que cuando se habla de trabajo remoto se encuentra involucrado el uso de las TICs; incluidos los necesarios procedimientos para su operatividad. Entonces para ello es fundamental analizar si la organización posee los medios tecnológicos que se requiere, atendiendo de forma particular los requerimientos, ya que, no todos realizan las mismas funciones, por lo tanto, se sustentan las necesidades tecnológicas para los diferentes colaboradores y asimismo a cada departamento (MinTIC, 2013).

Mencionan Halpern & Castro (2020) que los instrumentos que pueden ser usados para desarrollar el trabajo remoto son los que en seguida se mencionan:

**Meett:** este instrumento nace de una plataforma de productividad de la agencia de G Suite, proporcionando la utilización de datos de otras aplicaciones. Es considerada para las empresas de distintos tamaños una alternativa accesible puesto que no se necesita costos iniciales grandes. Puede ser usada por computadora, móvil ya que es muy simple su empleo, estableciendo de forma voluntaria relacionarse con otros, para lo cual es necesario que cuenten con G Suite. Las funciones más principales que cuenta es realizar grabaciones, conversaciones por chats paralelamente con la videollamada y también se puede compartir archivos.

**Jisti Mett:** se considera una solución de códigos abiertos porque no es necesario instalar ningún software. Para los smartphones tiene una versión para poderla usar. Para las videollamadas no tiene lapso de tiempo ni límite de participantes. Es posible habilitar distintas salas, que pueden ser públicas o privadas. Dentro de las funciones que posee se encuentra la posibilidad de saber acerca del tiempo que ocupa cada integrante en cada sesión, conversar entre los participantes a través de chats, silenciar y por medio de un icono pedir la palabra. Finalmente, otra sus fortalezas es que permite grabar y guardar en la app Dropbox cada videollamada y posibilita compartir el escritorio y las presentaciones.

**Bluejeans:** este instrumento no cuenta con ninguna versión que sea gratis, ello se considera una desventaja, sin embargo, ofrece una opción de prueba cuyo periodo es de tan solo un mes. Entre la competencia posee un alto grado de calidad tanto de audio como video en un conjunto de 150 miembros aprox. congregados en una sala sola, lo mencionado es su principal fortaleza. Asimismo, no es necesario que se descargado o instalado.

**Zoom:** se logró estimar que es uno de los instrumentos que más se utiliza por motivo de la pandemia COVID – 19. Pero hubo una baja en su utilidad puesto que presento potenciales fallas referidas a la confiabilidad de datos. Pese a ello, la mayoría de personas la consideran como la mejor opción a fin de desarrollar las videollamadas con un conjunto de individuos, existe una versión que tiene un costo donde pueden integrar a 10.000 auditorios y 1.000

participantes de video. También ofrece otras funciones, como el el comportamiento de documentos, mensajería instantánea, grabación de sesión y programa telefónico,

**GoToMeeting:** lo que facilita esta herramienta es el desarrollo de tareas colaborativas entre los integrantes, mensajería, asistencia de transcripción de juntas y reuniones instantáneas. Posee diferentes planes, de forma básica solo diez personas se pueden conectar en promedio; sin embargo, tiene otras versiones donde puede reunir a una cantidad mayor, de acuerdo a las necesidades que tenga el interesado el cual puede conectarse mediante celular, laptop y computadora.

**Cisco WebEx:** se utiliza fundamentalmente para poder participar en grupo, seminarios webs, capacitaciones, así como la atención al cliente. La utilización de este instrumento facilita la división de pantalla, es posible grabar en la nube, ordena y diseña distintas salas de manera personalizada, etc. El número de integrantes va depender del plan que se elija, no obstante, cuenta con la versión gratuita.

**Compromiso organizacional:** es muy importante considerar que es imposible seguir con el adecuado empleo si existe carencia de apoyo de la alta dirección. Por lo tanto, es de gran necesidad que cada departamento disponga de iniciativa y pretenda desarrollar el teletrabajo, presenten a directivos y líderes de la organización esa opción y consigan sus aportes. Los resultados finales de los propuesto es conseguir la ayuda y permiso de la gerencia a fin de realizar la acción planteada.

**El desempeño laboral** se trata de una evaluación del rendimiento que los trabajadores de la organización desarrollan, este posibilita corroborar el nivel de logro de propósitos y metas, a fin de tomar las correspondientes medidas en favor de determinada empresa (Rocca 2016)

**Habilidad para el planeamiento:** se relaciona con las capacidades que los trabajadores cuentan al anticiparse a los acontecimientos, habiendo una planificación previamente.

**Iniciativa:** se da cuando uno de los trabajadores pretende conseguir nuevos conocimientos a fin de aplicarlos en las labores que desempeña dentro de la organización, es una habilidad que el personal debe desarrollar y el directivo motivar con la finalidad de reconocer la iniciativa que cada trabajador tenga.

**Esfuerzo y responsabilidad:** son todas las responsabilidades que el personal suele asumir, para ello necesitan entender y comprender, el valor de asumir todo lo mencionado de forma adecuada, con la finalidad de alcanzar cada uno de los objetivos de determinada organización. Se fomenta el cumplimiento de los deberes que tiene la organización, y al conseguir los esperados resultados que conlleva a diferentes beneficios para los miembros.

## CAPÍTULO III : MÉTODO

### III.1. Tipo de investigación.

Como base se optó por el tipo Descriptivo Correlacional.

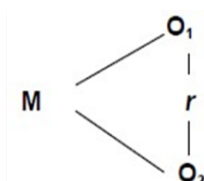
De acuerdo con Bernal (2010) descriptivo es cuando “la misión principal del estudio es tener la capacidad de realizar la selección de características más primordiales sobre el objeto del trabajo y hacer una descripción detallada de sus partes, categoría y su clase.”

Acorde a Tamayo (2003) referente a Correlacional ello consiste en “la fijación del grado en que la variante de un aspecto o varios se muestran presentes con las variantes en unos y otros factores. Ello definido como existencia o fuerza de la covariación frecuentemente es definida a través de un coeficiente de correlación de manera estadística” (p.50)

### III.2. Diseño de investigación.

Es empleado en este trabajo el diseño no experimental.

Sostiene acerca de este diseño Hernández, Fernández y Baptista (2003) “se trata de un trabajo donde las variables no son manipuladas, con referencia a los fenómenos solo son observados, como se presentan en su aspecto natural, de allí se estudia y analiza con la finalidad de descubrir su conducta con una percepción clara.





Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Gestión del trabajo remoto

r: relación entre ambas variables.

O2: variable: Desempeño laboral

### **III.3. Población y muestra.**

#### **Población**

Se define acorde con Jany (1994) a “la agrupación de elementos o individuos en su totalidad, cuyas características sean similares y de ellas se tendría el anhelo de inferir” (p. 48)

La población optada para este estudio son los colaboradores de la empresa Fair Fruit Perú SAC en 2021, en total 17 individuos.

#### **Muestra**

Sostiene Bernal (2010) sobre este término: “consiste en la elección de una facción del total de la población, esta sección será de mucha ayuda a fin de obtener la data con la finalidad de ejecutar el estudio, esta contribuirá para observar y medir las variables consideradas” (p.161)

Se conformó por todos los 17 trabajadores de Fair Fruit Perú SAC dado la cantidad de trabajadores además se optó por el alcance censal.

### **III.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Conforme la opinión de Tamayo (2003) es importante tener en consideración el tipo de trabajo para optar por los instrumentos adecuados a fin de hacer el compendio de la data, incluso el problema propuesto es esencial. Se podría optar por la observación, entrevista, cuestionario o encuesta. (p.182)

## **Técnica**

En este caso es la encuesta, para cada variable, aplicada a los individuos considerados como muestra con la finalidad de recaudar la data que se necesita a fin de desarrollar el estudio.

Indica Soriano (2013): se trata de recopilar datos de la sección de personas considerados como muestra. De estos podrían ser recaudados datos en general, opiniones, sugerencias, respuestas, estas son obtenidas de las preguntas formuladas conforme cada indicador el cual es investigado por medio de la técnica mencionada. (p.199).

## **Instrumento**

Se aplica para este estudio un total de cuestionarios distribuidos para ambas variables. Con referencias a las preguntas se optó que sean de tipo Likert.

Con respecto a lo que menciona Bernal (2010) este consiste en un agrupamiento de preguntas las cuales son diseñadas con la finalidad de generar información necesaria, a fin de conseguir el propósito deseado dentro del estudio. De manera general, se trata de un conglomerado de interrogantes referentes a cada variable considerada en el proyecto. (p.250)

### **III.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Después de que se recoge la data de cada encuesta, es usado el estadístico SPSS, el cual es una herramienta que nos apoya con el proceso de la información, de manera que esta pueda ser visualizada y analizada a fin de adquirir resultados tanto de variables como sus dimensiones. Por otra parte, ello coopera por intermedio de la correlación de Rho de Spearman en la verificación de cada una de las hipótesis que se propuso.

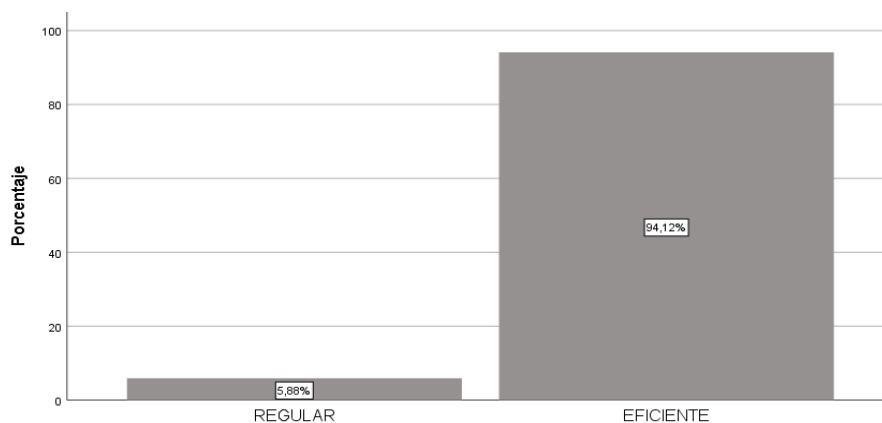
## CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### IV.1. Presentación de resultados por variable.

**Tabla 1:** Niveles de la variable *Gestión de trabajo remoto*

| Nivel     | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| REGULAR   | 1          | 5,9        |
| EFICIENTE | 16         | 94,1       |
| Total     | 17         | 100,0      |

**Fuente:** Datos obtenidos por la investigación.



**Figura 1.** Niveles de la variable *Gestión de trabajo Remoto*.

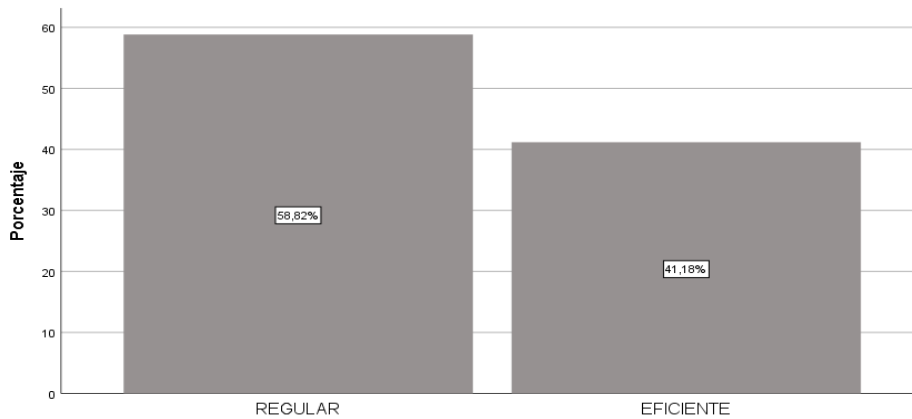
#### **Interpretación:**

Se percibe en la tabla 01, que la variable gestión del trabajo remoto tiene un nivel eficiente en un 94%, esto significa que viene trabajando esta empresa adecuadamente para que los trabajadores puedan desempeñarse de manera remota de la mejor manera.

**Tabla 2:** Niveles de la dimensión Espacio físico.

| Nivel     | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| REGULAR   | 10         | 58,8       |
| EFICIENTE | 7          | 41,2       |
| Total     | 17         | 100,0      |

**Fuente:** Datos obtenidos por la investigación.



**Figura 2.** Niveles de la dimensión Espacio físico.

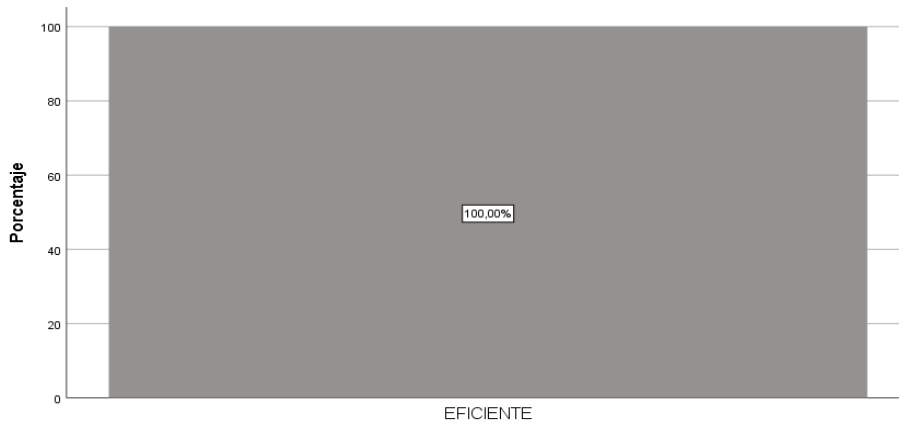
**Interpretación:**

Se percibe en la tabla 02, que la categoría que se encuentra de la dimensión espacio físico es regular en un 59%, lo que se interpreta que la empresa aún le falta trabajar para que todo su personal pueda contar con las condiciones físicas como mobiliario y equipo para trabajar de manera remota.

**Tabla 3:** Niveles de la dimensión modificación de la organización.

| Nivel     | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| EFICIENTE | 17         | 100,0      |

**Fuente:** Datos obtenidos por la investigación.



**Figura 3.** Niveles de la dimensión modificación de la organización.

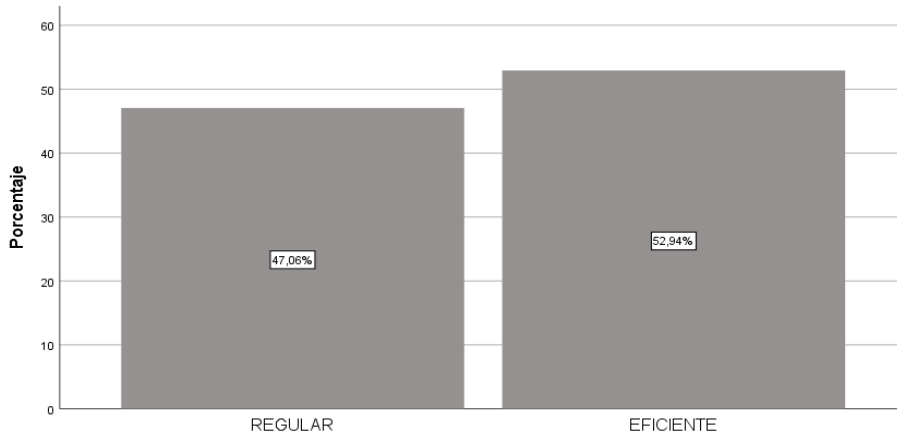
**Interpretación:**

Se percibe en la tabla 03, que la categoría de la dimensión modificación de la organización se encuentra en una categoría eficiente, esto quiere decir que viene trabajando esta empresa de manera idónea pues ha sabido adecuarse a esta modalidad de labores.

**Tabla 4:** Niveles de la dimensión control.

| Nivel     | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| REGULAR   | 8          | 47,1       |
| EFICIENTE | 9          | 52,9       |
| Total     | 17         | 100,0      |

**Fuente:** Datos obtenidos por la investigación.



**Figura 4.** Niveles de la dimensión control.

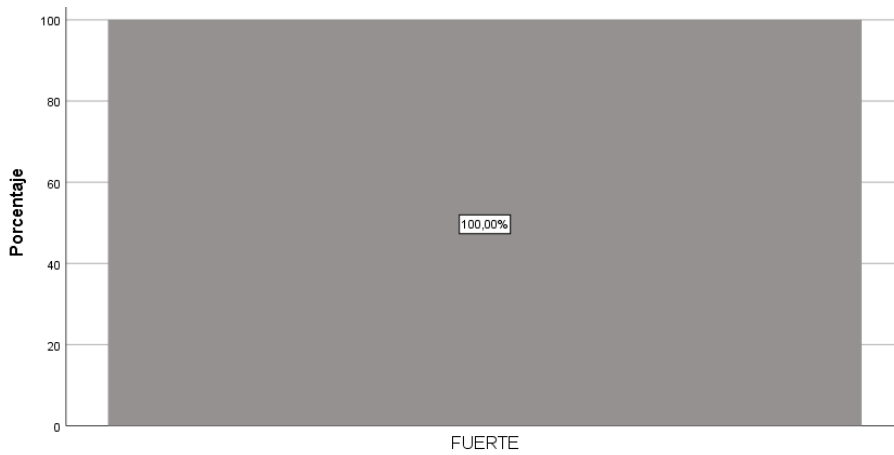
**Interpretación:**

Se percibe en la tabla 04, un nivel eficiente de la dimensión control en un 53%, ello demuestra se viene manejando las buenas prácticas de control dentro de la empresa para el cumplimiento de sus actividades basándose en comunicación y los objetivos a cumplir.

**Tabla 5:** Niveles de la variable *Desempeño laboral*.

| Nivel  | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|
| FUERTE | 17         | 100,0      |

**Fuente:** Datos obtenidos por la investigación.



**Figura 5.** Niveles de la variable *Desempeño laboral*.

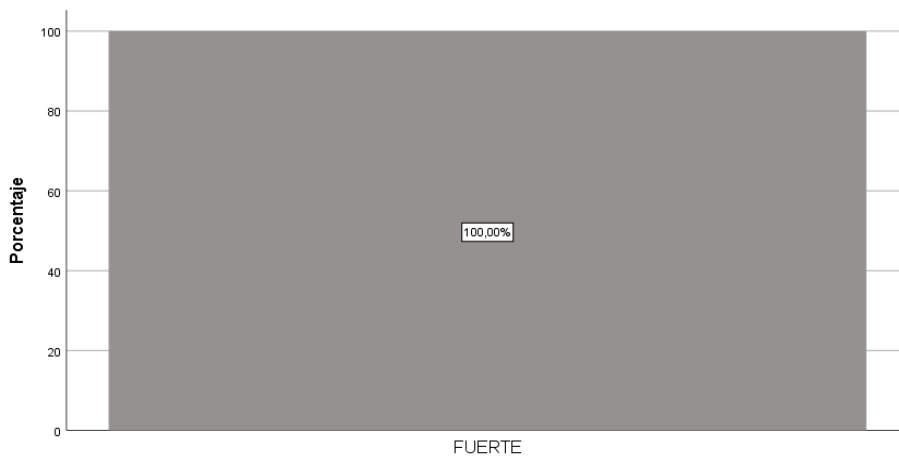
**Interpretación:**

Se percibe en la tabla 05, un grado fuerte de la variable desempeño laboral, ello significa que se realiza un buen trabajo con relación a este aspecto dentro de la empresa lo cual se refleja en los resultados de los colaboradores que contribuye al logro de sus objetivos.

**Tabla 6:** Niveles de la dimensión compromiso institucional.

| Nivel  | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|
| FUERTE | 17         | 100,0      |

**Fuente:** Datos obtenidos por la investigación.



**Figura 6.** Niveles de la dimensión compromiso institucional.

**Interpretación:**

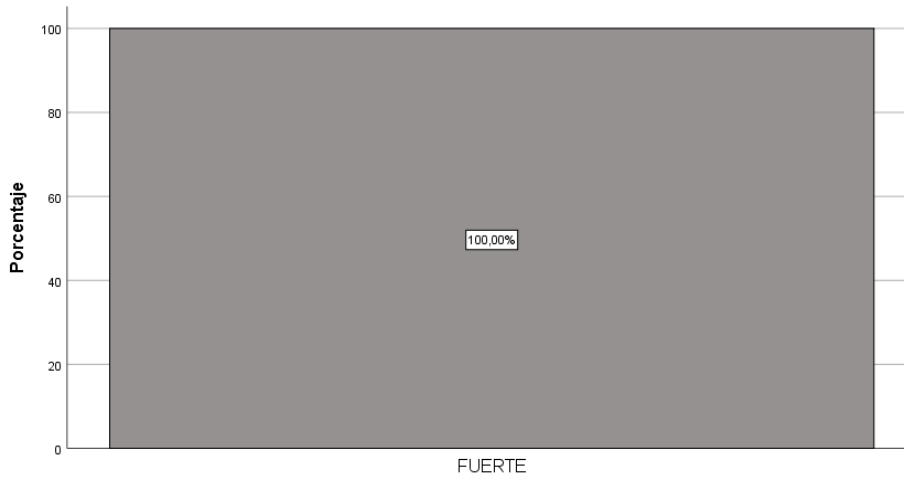
Se percibe en la tabla 06, un grado fuerte de la dimensión compromiso institucional, ello tiene como significado que la empresa viene realizando muy buenas prácticas para que el personal se sienta comprometido con la organización.



**Tabla 7:** Niveles de la dimensión conocimiento del trabajo.

| Nivel  | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|
| FUERTE | 17         | 100,0      |

**Fuente:** Datos obtenidos por la investigación.



**Figura 7.** Niveles de la dimensión conocimiento del trabajo.

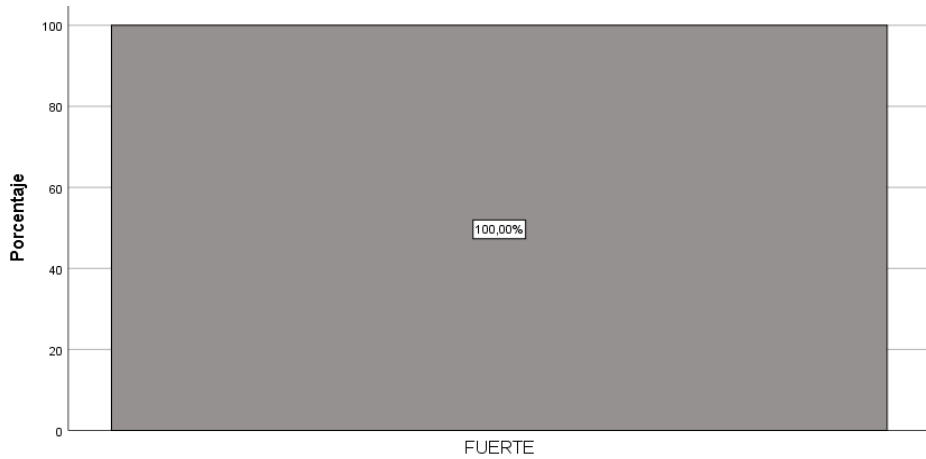
**Interpretación:**

Se percibe en la tabla 07, una categoría fuerte de la dimensión conocimiento del trabajo, ello tiene como significado que la organización viene realizando un muy buen trabajo para que sus trabajadores desarrollen competencias y capacidades a fin de promover una mejor productividad y rendimiento.

**Tabla 8:** Niveles de la dimensión productividad.

| Nivel  | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|
| FUERTE | 17         | 100,0      |

**Fuente:** Datos obtenidos por la investigación.



**Figura 8.** Niveles de la dimensión productividad.

**Interpretación:**

Se percibe en la tabla 08, un nivel fuerte de la dimensión productividad, ello tiene como interpretación que la organización está realizando un buen trabajo para que sus colaboradores puedan cumplir con sus tareas asignadas así lograr un buen desempeño.

## IV.2. Contrastación de hipótesis.

### Hipótesis general

H<sub>i</sub>: Existe relación entre la Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

**Tabla 9:** *Correlación entre las variables Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral.*

|                 |                            |                             | GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO | DESEMPEÑO LABORAL |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO | Coefficiente de correlación | 1,000                      | ,437**            |
|                 |                            | Sig. (bilateral)            | .                          | ,002              |
|                 |                            | N                           | 17                         | 17                |
|                 | DESEMPEÑO LABORAL          | Coefficiente de correlación | ,437**                     | 1,000             |
|                 |                            | Sig. (bilateral)            | ,002                       | .                 |
|                 |                            | N                           | 17                         | 17                |

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

### Interpretación

De acuerdo con el p-valor “sig (bilateral) = 0,02 < 0,05 implica que la H<sub>0</sub> se rechaza, que se halla un positivo vínculo entre las variables gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral, ello es evidenciado a través de la estimación Rho de Spearman  $r=0,437$ , en otras palabras, ambas variables presentan una positiva moderada relación.

### Hipótesis específica 01:

H<sub>i</sub>: Existe relación entre el espacio físico y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el espacio físico y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

**Tabla 10:** *Correlación entre la dimensión de espacio físico y el desempeño laboral.*

|                 |                   | Espacio físico              | DESEMPEÑO LABORAL |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Espacio físico    | Coefficiente de correlación | 1,000             |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            | ,286              |
|                 |                   | N                           | 17                |
|                 | DESEMPEÑO LABORAL | Coefficiente de correlación | ,286              |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            | ,000              |
|                 |                   | N                           | 17                |

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

### Interpretación

De acuerdo con el p-valor “sig (bilateral) = 0,00 < 0,05 implica que la H<sub>0</sub> se rechaza, deduciendo que se halla un positivo vínculo entre la dimensión espacio físico y la variable desempeño laboral. ello es evidenciado a través de la estimación Rho de Spearman  $r=0,286$  en otras palabras, ambos conceptos presentan una positiva baja relación.

### Hipótesis específica 02:

H<sub>i</sub>: Existe relación entre la tecnología de la información y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

H<sub>o</sub>: Existe relación entre la tecnología de la información y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

**Tabla 11:** *Correlación de la dimensión tecnología de la información y el desempeño laboral.*

|                 |                              |                             | Tecnología de La Información | DESEMPEÑO LABORAL |
|-----------------|------------------------------|-----------------------------|------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Tecnología de La Información | Coefficiente de correlación | 1,000                        | ,785**            |
|                 |                              | Sig. (bilateral)            | .                            | ,002              |
|                 |                              | N                           | 17                           | 17                |
| Rho de Spearman | DESEMPEÑO LABORAL            | Coefficiente de correlación | ,785**                       | 1,000             |
|                 |                              | Sig. (bilateral)            | ,002                         | .                 |
|                 |                              | N                           | 17                           | 17                |

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

### Interpretación

De acuerdo con el p-valor “sig (bilateral) = 0,02 < 0,05 implica que la H<sub>o</sub> se rechaza, deduciendo que se halla un positivo y significativo vínculo entre la dimensión tecnología de la información y la variable desempeño laboral, ello es evidenciado a través de la estimación Rho de Spearman  $r=0,785$  en otras palabras, ambos conceptos presentan una positiva alta relación.

### Hipótesis específica 03:

H<sub>i</sub>: Existe relación entre la modificación de la organización y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

H<sub>o</sub>: No existe relación entre la modificación de la organización y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

**Tabla 12:** *Correlación entre la dimensión la modificación de la organización y el desempeño laboral.*

|                 |                                 |                             | Modificación de la organización | DESEMPEÑO LABORAL |
|-----------------|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Modificación de la organización | Coefficiente de correlación | 1,000                           | ,395**            |
|                 |                                 | Sig. (bilateral)            | .                               | ,000              |
|                 |                                 | N                           | 17                              | 17                |
|                 | DESEMPEÑO LABORAL               | Coefficiente de correlación | ,395**                          | 1,000             |
|                 |                                 | Sig. (bilateral)            | ,000                            | .                 |
|                 |                                 | N                           | 17                              | 17                |

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

### Interpretación

De acuerdo con el p-valor “sig (bilateral) = 0,00 < 0,05 implica que la H<sub>o</sub> se rechaza, deduciendo que se halla un positivo vínculo entre la dimensión modificación de la organización y la variable desempeño laboral, ello es evidenciado a través de la estimación Rho de Spearman r=0,395 en otras palabras, ambos conceptos presentan una positiva moderada relación.

#### Hipótesis específica 04:

H<sub>i</sub>: Existe relación entre el control y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el control y el desempeño laboral en la empresa Fair Fruit Perú SAC, Lima 2020.

**Tabla 13:** *Correlación entre la dimensión el control y el desempeño laboral.*

|                 |                   | Control                     | DESEMPEÑO LABORAL |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Control           | Coefficiente de correlación | 1,000             |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            | ,747**            |
|                 |                   | N                           | 17                |
|                 | DESEMPEÑO LABORAL | Coefficiente de correlación | ,747**            |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            | 1,000             |
|                 |                   | N                           | 17                |

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

#### Interpretación

De acuerdo con el p-valor “sig (bilateral) = 0,01 < 0,05 implica que la H<sub>0</sub> se rechaza, deduciendo que se halla un positivo vínculo entre la dimensión control y la variable desempeño laboral, ello es evidenciado a través de la estimación Rho de Spearman  $r=0,747$  en otras palabras, ambas variables presentan una positiva alta relación.

### IV.3. Discusión de resultados

Según Vargas (2010) el teletrabajo tiene como fundamento en hacerse presente en la institución de modo físico algunas veces en la semana, estas deben ser coordinadas con el jefe inmediato, respecto a las peticiones de particularidad física conforme a lo que requiere la compañía. Asimismo, Para Thorner (2020) Para que los colaboradores realicen sus tareas y actividades encomendadas en la modalidad de trabajo remoto estos deben ser empoderados sentirse reconocido y como parte importante de la empresa, el liderazgo con un papel muy importante en esta modalidad pues necesitan seguridad y comodidad para llevar a cabo el control y seguimiento para quienes tienen a cargo subordinados.

Por su lado el antecedente Guthert, O. (2019) quien en su estudio buscó analizar la percepción de los jóvenes que realizan el teletrabajo en Europa, esta investigación tuvo lugar en Francia y es de tipo cualitativo, Los resultados obtenidos de esta investigación fueron muy relevantes dado que esta población joven de trabajadores encuentra muchos beneficios al teletrabajo, restándole importancia a la presencia física en la empresa Pues para ellos la socialización en la oficina no es importante. Es importante que las organizaciones puedan adaptarse a este llamado "nuevo entorno" para retener y atraer a sus talentos, Pues la forma de trabajo y organización que tienen los jóvenes de ahora es muy distinta a las otras generaciones, Esta nueva generación de jóvenes encuentra muchos beneficios al trabajo remoto y señalan con referencia a la retención de profesionales, rendimiento y adaptación algunas mejoras.

También se encuentran coincidencias similares con Leite, D. & Lemos (2020) Presenta un artículo científico realizado en la ciudad de Florianópolis el cual se titula "Implicaciones del trabajo remoto en de base tecnológica" se consideró como unidad estudio al equipo de desarrolladores de software, los mismos que fueron encuestados a través de un cuestionario conformado por 45 preguntas. Para poder profundizar aún más el estudio se entrevistó al director del equipo con el fin de verificar el perfil la personalidad de los



encuestados y sus motivaciones. También se analizó las funciones y tareas que desarrollaba música tiempo completo los trabajadores para poder analizar los resultados sobre el control del cumplimiento de estas, concluyendo así que si bien la modalidad del trabajo remoto es un desafío para los trabajadores y organización es también un beneficio pues se ha observado mejores grados de rendimiento y compromiso.

Se encuentra una similitud de resultados de los antecedentes mencionados con el presente estudio puesto la variable gestión del trabajo remoto tiene un nivel eficiente en un 94%, esto significa que viene trabajando esta empresa adecuadamente para que los trabajadores puedan desempeñarse de manera remota de la mejor manera. Es importante recalcar que para que la Gestión del trabajo remoto funcione eficientemente en una organización es muy importante que los colaboradores se comprometan con su desempeño laboral. Por ello es que la empresa debe conocer sus actividades que generan la participación y compromiso del colaborador. A pesar de que para muchas entidades adecuarse a estos sistemas nuevos ha sido un desafío, en especial para los empleados que tenían la costumbre de desempeñarse presencialmente, y para los que no se familiarizaban con las instrumentos y recursos tecnológicos para el desarrollo de sus tareas, la empresa Fair Fruit Perú SAC logro ser eficiente.

De acuerdo con según Koopmans (2014) “Son las acciones y comportamientos que su primo primordial para con la empresa y enfocándose en los actos del personal y no específicamente en sus frutos (p. 125). En otros términos, se define como “la construcción de los comportamientos que realizan los trabajadores que contribuyen al logro de las organizaciones.”

En este sentido según los resultados del presente estudio variable Se percibe en la tabla 05, un grado fuerte de la variable desempeño laboral, ello significa que se realiza un buen trabajo con relación a este aspecto dentro de la empresa lo cual se refleja en los resultados de los colaboradores que contribuye al logro de sus objetivos. Ya que esta referido a la evaluación del

rendimiento que los trabajadores de la organización desarrollan, este posibilita corroborar el nivel de logro de propósitos y metas, a fin de tomar las correspondientes medidas en favor de determinada empresa

Otro resultado hallado en este estudio es que según la tabla 09 se precisa que entre las variables estudiadas que este caso son la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral existe correlación positiva moderada ello es demostrado mediante Spearman  $r=0,437$ .

En este sentido se presenta al antecedente donde se encuentra coincidencias similares el cual es Rojas, C (2020) desarrollo una investigación es tipo descriptivo correlacional diseño transversal de enfoque cualitativo, Se trabajó con una población de 195 servidores y se seleccionó una muestra de 60 colaboradores aplicándoles un cuestionario de 24 preguntas, correspondientes a cada variable, Asimismo se consiguió un grado de confianza para las dos variables desempeño laboral 0.915 y trabajo remoto un 0.896. Considerando como estadístico de correlación de Rho de Spearman lo que evidenció que ambas variables se encuentran relacionadas en un  $r = 0.649$  considerando una relación moderada negando la  $H_0$  y aceptando la  $H_1$ , concluyendo que ambas variables se encuentran relacionadas.

También se encuentran coincidencias similares Aguilar, C; Correa, S; Quispe, L (2020) que en su estudio propusieron conocer si el teletrabajo podría estar relacionado directamente con el desempeño laboral y los efectos que esté trae como balance de trabajo, familiar y a agotamiento en el marco de emergencia covid-19, se tomó un de 350 individuos, de los cuales 150 laboran en la modalidad de teletrabajo, Este grupo fue elegido por conveniencia dado que cumplen con las características para el estudio que se realizó. Para finalizar se concluye que el teletrabajo tiene una relación negativa con el desempeño laboral.

## CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### V.1. Conclusiones. -

**PRIMERO:** Se halla entre las variables gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral una relación positiva y moderada con un p-valor “sig (bilateral) =  $0,02 < 0,05$  y con un resultado Rho de Spearman  $r=0,437$ . En otras palabras, significa que ambos conceptos presentan una positiva moderada relación.

**SEGUNDO:** Se halla entre la dimensión espacio físico y la variable desempeño laboral una relación positiva con un p-valor “sig (bilateral) =  $0,00 < 0,05$  y con un resultado Rho de Spearman  $r=0,286$ . En otras palabras, significa que ambos conceptos presentan una positiva baja relación.

**TERCERO:** Se halla entre la dimensión tecnología de la información y la variable desempeño laboral una relación positiva y significativa con un p-valor “sig (bilateral) =  $0,02 < 0,05$  y con un resultado Rho de Spearman  $r=0,785$ . En otras palabras, significa que ambos conceptos presentan una positiva alta relación.

**CUARTO:** Se halla entre la dimensión modificación de la organización y la variable desempeño laboral una relación positiva con un p-valor “sig (bilateral) =  $0,00 < 0,05$  y con un resultado Rho de Spearman  $r=0,395$ . En otras palabras, significa que ambos conceptos presentan una positiva moderada relación.

**QUINTO:** Se halla entre la dimensión control y la variable desempeño laboral una relación positiva y significativa con un p-valor “sig (bilateral) = 0,018<0,05 y un resultado Rho de Spearman  $r=0,747$ . En otras palabras, significa que ambos conceptos presentan una positiva alta relación.

## **V.2. Recomendaciones**

A la empresa Fair Fruit Perú SAC se le sugiere seguir desarrollando esta modalidad de trabajo en las tareas que puedan ser desempeñadas desde el lugar donde se encuentre.

A los directivos de la empresa se les recomienda coordinar con los trabajadores a fin de mejorar sus condiciones para trabajar, especialmente acerca de las herramientas informáticas. Asimismo, sobre la prestación de sillas y computadoras para dar una mejor comodidad al personal.

Se sugiere a los directivos fortalecer y continuar con las capacitaciones al personal sobre la utilización de las Tics, acceso y uso a plataformas virtuales a fin de mejorar su rendimiento.

Se recomienda realizar una implementación mejor de las funciones y actividades de los trabajadores, asimismo los métodos para efectuar una efectiva supervisión.

Se sugiere identificar mediante reuniones de forma virtual los inconvenientes que cada uno de los colaboradores presentan a fin de subsanarlas y continuar con sus labores para lograr resultados mejores.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

- Aguilar Huevo, C. M., Jumpa Correa, S., & Martínez Quispe, L. L. (2021). El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral. Tesis de maestría en Administración. Universidad ESAN. Lima. Perú.
- Alvarez Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro de trabajo a distancia. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, (43), 175-201.
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (Tercera Ed). Bogotá: Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (10. ° ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Cook, S. (2019). Making a Success of Managing and Working Remotely. IT Governance Publishing.
- Echeverri Gómez, P. A. y Espitia Castellanos, E. G. (2020). Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia. Tesis de maestría en Desarrollo Humano Organizacional. Universidad EAFIT. Colombia.
- Edquen Siesquen, J. D. R. (2020). Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú.
- García-Juan, B., Escrig-Tena, A. B., & Roca-Puig, V. (2019). Empowerment in the Public Sector: Testing the Influence of Goal Orientation. *Public Personnel Management*, 48(4), 443-470.

- Guthert, O. (2019). Perspectives of young professionals teleworking in France. Thesis Graduate, University of Applied Sciences, France.
- Hernández, S. (2010). R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación, 3.
- Irigoyen Muñoz, J. S. D. R. (2021). Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque. Tesis de maestría en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Chiclayo. Perú.
- Moreno Perea, S. I. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. CES Derecho, 9(1), 13-33.
- Leite, A, Silveira, T., Lemos, D. (2020). Implicaciones del trabajo a distancia en una empresa de base tecnológica. Dialnet, 10(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7774785>
- López Bacilio, E. A., & Neira D'Angelo, L. A. (2019). El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la provincia de Trujillo-Perú, 2019. Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: guía práctica. OIT.
- Pertuz, V. y Pérez, A. (2020). Condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas. Información Tecnológica, 31(3), 209-218.
- Robbins, S P. y Coulter, M. (2014). Administración (L. Ó. Madrigal Muñoz y L. E. Pineda Ayala, Trads.; 12. ° ed.). Editorial Pearson Educación.

- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández del Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance using Brief Self-Report Scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205.
- Rojas Lazaro, C. J. (2021). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú-2020. Tesis de maestría en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. México, D.F., Limusa. Noriega Editores.