



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Ingeniería de Sistemas e Informática

Unidad de Posgrado

**Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral
en DELTA GARDEN – 2020**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Gobierno de
Tecnologías de Información

AUTOR

Diego Rodrigo HUAMANCHA HUA DE LA CRUZ

ASESOR

Dr. Cayo Víctor LEÓN FERNÁNDEZ

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Huamanchahua, D. (2023). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral en DELTA GARDEN – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ingeniería de Sistemas e Informática /Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Diego Rodrigo Huamanchahua De La Cruz
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47352559
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9239-688X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Cayo Víctor León Fernández
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	07001405
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1704-8214
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Frank Edmundo Escobedo Bailón
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41671087
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Fany Yexenia Sobero Rodríguez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	20120467
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Luzmila Elisa Pró Concepción
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08862360
Datos de investigación	
Línea de investigación	C.0.4.6. Gestión
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: La Molina Latitud: -12.089957 Longitud: -76.887124
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2020
URL de disciplinas OCDE	Otras ingenierías y tecnologías https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.11.02



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER
EN GOBIERNO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN**

A los once (11) días del mes de diciembre de 2023, siendo las 7:00 pm., se reunieron en el Auditorio, Profesor: Alfredo Celso Alva Bravo, el Jurado de Tesis conformado por los siguientes docentes:

Dr. Frank Edmundo Escobedo Bailón (Presidente)
Mg. Fany Yexenia Sobero Rodríguez (Miembro)
Dra. Luzmila Elisa Pró Concepción (Miembro)
Dr. Cayo Víctor León Fernández (Miembro Asesor)

Se inició la Sustentación invitando al candidato a Magíster **DIEGO RODRIGO HUAMANCHAHA DE LA CRUZ**, para que realice la exposición oral de la tesis para optar el Grado de Magíster en Gobierno de Tecnologías de Información, siendo la Tesis intitulada:

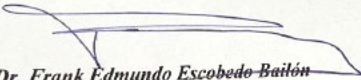
"INFLUENCIA DEL TRABAJO REMOTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN DELTA GARDEN - 2020"


Concluida la exposición, los miembros del Jurado de Tesis procedieron a formular sus preguntas que fueron absueltas por el graduando; acto seguido se procedió a la evaluación correspondiente, habiendo obtenido la siguiente calificación:

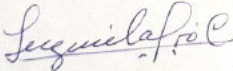
Diecisiete (17) Muy Bueno


Por tanto, el presidente del Jurado, de acuerdo con el Reglamento General de Estudios de Posgrado, otorga al Bachiller **DIEGO RODRIGO HUAMANCHAHA DE LA CRUZ** el Grado de Magíster en Gobierno de Tecnologías de Información.

Siendo las 20:15. horas, el presidente del Jurado de Tesis, da por concluido el acto académico de Sustentación de Tesis.


Dr. Frank Edmundo Escobedo Bailón
(Presidente)


Mg. Fany Yexenia Sobero Rodríguez
(Miembro)


Dra. Luzmila Elisa Pró Concepción
(Miembro)


Dr. Cayo Víctor León Fernández
(Miembro Asesor)



CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, CAYO VÍCTOR LEÓN FERNÁNDEZ en mi condición de asesor acreditado con Dictamen N° 000011-2023-UPG-VDIP-FISI/UNMSM, de la tesis, cuyo título es "Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral en DELTA GARDEN - 2020", presentado por el bachiller Diego Rodrigo Huamanchahua De La Cruz para optar el grado de Magíster en Gobierno de Tecnologías de Información, CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de 18% de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado correspondiente.

Firma del Asesor _____

DNI: 07001405

Nombres y apellidos del asesor:
Cayo Víctor León Fernández



Dedico este esfuerzo a mi familia por haberme enseñado a que debo esforzarme mucho en mis estudios y metas, y por haberme inculcado en realizar inversiones para mi futuro como persona y profesional, y por último a mi enamorada quien es una profesional talentosa.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Cayo Victor Leon Fernandez, por su tiempo, dedicación y vocación al servicio durante la asesoría y revisión del presente trabajo para terminarlo satisfactoriamente.

A la Ing. Norma Leon Lescano, por su tiempo, dedicación y compromiso durante la revisión de los cuestionarios del presente trabajo para terminarlo satisfactoriamente.

A mis padres: Julian Huamanchahua Espino y Carmen Clarisa De La Cruz Roca, empresarios y emprendedores en el rubro de bebidas gasificadas que luchan el día a día para salir adelante, y mis hermanos: Econ. Maria Elena Huamanchahua De La Cruz y Alex Eduardo Huamanchahua De La Cruz (estudiante de Ingeniería Informática), ambos que lucharon fuerte para el ingreso a la UNFV; en conjunto son una fuente importante de inspiración para seguir asumiendo nuevos retos en universidades de prestigio, como lo es esta casa de estudio.

A mi enamorada la Dra. Samantha Paola Castillon Munive, quien es una mujer muy inteligente y alegre, que lucha día a día en emprender su propio negocio profesional, y a sus padres: Edu Rider Castillon Prieto y Judith Paula Munive Garcia, quienes son unas personas alegres y muy activas en su trabajo.

A mis tíos de la familia “De La Cruz Roca” y “Huamanchahua Espino”, quienes son una familia muy unida, alegre y hogareña.

A mis compadres Raul De La Cruz Roca y Marleny Reyes Chacon quienes me dieron la oportunidad de ser padrino de Daniela De La Cruz Reyes, y que luchare por ella para brindarle las mejores pautas y experiencias de mi vida como persona y profesional.

A mis amigos Ing. Bruno Torres Olortegui y Abg. Gonzalo Herrera Ismodes, quienes son unos profesionales muy respetuosos en el ejercicio de su profesión.

INDICE

CARATULA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	iii
INDICE	v
LISTA DE TABLAS.....	viii
LISTA DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN.....	xx
ABSTRACT	xxi
CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Situación Problemática	1
1.2. Formulación del Problema	4
1.2.1. Problema General.....	4
1.2.2. Problemas Específicos	4
1.3. Justificación de la Investigación	4
1.4. Objetivos de la Investigación	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos.....	5
CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes de investigación	6
2.2. Bases Teóricas	15
2.2.1. Trabajo Remoto	15

2.2.1.1. Definición.....	15
2.2.1.2. Dimensiones.....	15
2.2.2. Desempeño Laboral	18
2.2.2.1. Definición.....	18
2.2.2.2. Dimensiones.....	19
2.3. Hipótesis	25
2.3.1. Hipótesis General	25
2.3.2. Hipótesis Específicas.....	25
2.4. Variables	25
2.4.1. Identificación de variables.....	25
2.4.1.1. Variable Dependiente	25
2.4.1.2. Variable Independiente.....	25
2.5. Operacionalización de variables	27
2.6. Matriz de consistencia.....	32
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA.....	34
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	34
3.1.1. Tipo de Investigación.....	34
3.1.2. Diseño de Investigación.....	34
3.2. Unidad de análisis.....	34
3.3. Población de estudio.....	34
3.4. Tamaño de muestra.....	34
3.5. Selección de muestra.....	34

3.6.	Técnica de recolección de datos.....	35
3.7.	Análisis e interpretación de la información.....	35
CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN		36
4.1.	Análisis, interpretación y discusión de resultados	36
4.2.	Prueba de Hipótesis.....	103
4.3.	Presentación de resultados.....	108
CONCLUSIONES.....		110
RECOMENDACIONES		112
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		113
ANEXOS		120
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS		120
CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO.....		120
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL		121

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable independiente: “Trabajo Remoto”	27
Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente: “Desempeño Laboral”	29
Tabla 3: Matriz de consistencia.....	32
Tabla 4: Ambiente de Trabajo (Pregunta #1: El lugar donde realizas trabajo remoto es tu hogar).....	36
Tabla 5: Horario laboral (Pregunta #2: El empleador establece un horario para realizar trabajo remoto).....	37
Tabla 6: Capacitaciones (Pregunta #5: El empleador te capacita constantemente para realizar trabajo remoto).....	38
Tabla 7: Días laborables (Pregunta #3: El empleador establece los días para realizar trabajo remoto)	39
Tabla 8: Días laborables (Pregunta #8: El empleador establece tus labores para realizar trabajo remoto)	40
Tabla 9: Beneficios (Pregunta #9: El empleador te brinda beneficios al realizar trabajo remoto)	41
Tabla 10: Accesos (Pregunta #7: El empleador brinda los accesos a los recursos de la empresa para realizar trabajo remoto).....	42
Tabla 11: Desarrollo del trabajo (Pregunta #4: El empleador brinda los recursos para realizar trabajo remoto)	43
Tabla 12: Desarrollo del trabajo (Pregunta #6: El empleador desarrolla tus habilidades al realizar trabajo remoto)	44
Tabla 13: Dimensión - Formalidad del empleador.....	45

Tabla 14: <i>Conocimiento en TIC (Pregunta #11: Te capacitas constantemente en el uso de TICs para el trabajo remoto)</i>	46
Tabla 15: <i>Objetivos (Pregunta #14: Cumples con los objetivos planeados al realizar trabajo remoto)</i>	47
Tabla 16: <i>Planificación (Pregunta #12: Planificas tus labores para poder realizar el trabajo de manera óptima)</i>	48
Tabla 17: <i>Planificación (Pregunta #13: Guardas confidencialidad con la información de la Organización)</i>	49
Tabla 18: <i>Tranquilidad (Pregunta #10: Buscas un lugar tranquilo donde realizar trabajo remoto)</i>	50
Tabla 19: <i>Dimensión - Obligaciones del trabajador</i>	51
Tabla 20: <i>Compromiso Afectivo (Pregunta #1: Me siento contento si estuviera el resto de mi vida profesional en esta empresa)</i>	53
Tabla 21: <i>Compromiso Afectivo (Pregunta #2: Efectivamente siento los problemas de la empresa como si fueran mío)</i>	54
Tabla 22: <i>Compromiso Afectivo (Pregunta #3: Descubrí que mis valores son muy similares a los valores de la empresa)</i>	55
Tabla 23: <i>Compromiso Afectivo (Pregunta #4: Me siento satisfecho de laborar en esta empresa)</i>	56
Tabla 24: <i>Compromiso Afectivo (Pregunta #5: Me alegra usar insignias o un uniforme que indique que pertenezco a esta empresa)</i>	57
Tabla 25: <i>Compromiso Continuo (Pregunta #6: Estar por un periodo extenso en esta empresa es más una decisión de necesidad que de deseo)</i>	58
Tabla 26: <i>Compromiso Continuo (Pregunta #7: Estoy satisfecho con mi trabajo)</i>	59

Tabla 27: <i>Compromiso Continuo (Pregunta #8: Sé cuáles son las compromisos y obligaciones de mi trabajo)</i>	60
Tabla 28: <i>Compromiso Continuo (Pregunta #9: Una debilidad de dejar esta empresa es que no podría encontrar otra oportunidad igual a mi empleador actual)</i>	61
Tabla 29: <i>Compromiso Normativo (Pregunta #10: Creo que las actividades que hago son tan valiosas como las actividades de cualquier otro empleado)</i>	63
Tabla 30: <i>Compromiso Normativo (Pregunta #11: Creo que mi trabajo es muy importante para la empresa)</i>	64
Tabla 31: <i>Compromiso Normativo (Pregunta #12: Cuento con la voluntad de transmitir mis conocimientos hacia mis nuevos compañeros de trabajo)</i>	65
Tabla 32: <i>Compromiso Normativo (Pregunta #13: Mi lealtad se ha ganado esta empresa)</i>	67
Tabla 33: <i>Satisfacción con su sueldo y con las promociones (Pregunta #14: En comparación con otras empresas, la remuneración es muy atractiva)</i>	68
Tabla 34: <i>Satisfacción con su sueldo y con las promociones (Pregunta #15: La empresa tiene oportunidades progresivas de crecimiento profesional)</i>	69
Tabla 35: <i>Satisfacción con su sueldo y con las promociones (Pregunta #16: La remuneración está en línea con el rendimiento y el logro)</i>	70
Tabla 36: <i>Satisfacción con su sueldo y con las promociones (Pregunta #17: La empresa incentiva el desarrollo del personal)</i>	71
Tabla 37: <i>Satisfacción su sueldo y con las promociones (Pregunta #18: Para una calidad de vida laboral esta empresa es una buena opción)</i>	72
Tabla 38: <i>Dimensión - Compromiso Organizacional</i>	73

Tabla 39: <i>Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #19: Estoy seguro que la empresa siempre protege la integridad física y mental del trabajador)</i>	74
Tabla 40: <i>Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #20: La iluminación de mi lugar de trabajo es conveniente)</i>	76
Tabla 41: <i>Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #21: Mi lugar de trabajo es el adecuado para realizar el trabajo remoto)</i>	77
Tabla 42: <i>Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #22: Me siento contento con mi horario laboral)</i>	78
Tabla 43: <i>Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #23: En mis actividades de trabajo identifico brechas de tiempo para un descanso)</i>	79
Tabla 44: <i>Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia (Pregunta #24: Su jefe de inmediato ofrece apoyo para superar las dificultades que se presenten)</i>	80
Tabla 45: <i>Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia (Pregunta #25: Los trabajadores de la empresa se ayudan entre ellos)</i>	81
Tabla 46: <i>Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia (Pregunta #26: Existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo)</i>	82
Tabla 47: <i>Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia (Pregunta #27: Los líderes de la empresa brindan reconocimiento por los logros de los empleados)</i>	83
Tabla 48: <i>Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia (Pregunta #28: La interacción con empleados de mayor rango es horizontal con empleados de menor rango)</i>	84
Tabla 49: <i>Dimensión - Satisfacción Laboral</i>	86

Tabla 50: <i>Eficiencia (Pregunta #29: Usted apoya a otros empleados con sus conocimientos para que realicen sus actividades)</i>	87
Tabla 51: <i>Eficiencia (Pregunta #30: Usted realiza un correcto uso de las herramientas de trabajo que le brinda la empresa)</i>	88
Tabla 52: <i>Eficiencia (Pregunta #31: Usted no realiza actividades personales dentro del horario de trabajo para no ser sancionado)</i>	89
Tabla 53: <i>Eficiencia (Pregunta #32: Usted brinda aportes profesionales en beneficio a la empresa)</i>	90
Tabla 54: <i>Eficiencia (Pregunta #33: En la empresa, los métodos de trabajo mejoran continuamente)</i>	91
Tabla 55: <i>Eficacia (Pregunta #34: Tengo la capacidad de preparar mi propio trabajo)</i>	92
Tabla 56: <i>Eficacia (Pregunta #35: Completo las fechas y objetivos establecidos por mis líderes)</i>	93
Tabla 57: <i>Eficacia (Pregunta #36: Realizo la tarea en el momento adecuado sin requerir mayores facilidades)</i>	94
Tabla 58: <i>Eficacia (Pregunta #37: Desempeño correctamente los procedimientos administrativos establecidos por la empresa)</i>	95
Tabla 59: <i>Eficacia (Pregunta #38: Usted tiene los conocimientos adecuados para desempeñarse en su cargo actual)</i>	96
Tabla 60: <i>Efectividad (Pregunta #39: Usted tiene la capacidad de resolver problemas laborales bajo presión)</i>	97
Tabla 61: <i>Efectividad (Pregunta #40: Usted participa con atención a las capacitaciones asignadas)</i>	98

Tabla 62: <i>Efectividad (Pregunta #41: Cuando su jefe de inmediato está ausente usted asume responsabilidad sobre ello)</i>	99
Tabla 63: <i>Efectividad (Pregunta #42: Usted brinda más tiempo de lo requerido, aunque no se le solicite)</i>	100
Tabla 64: <i>Efectividad (Pregunta #43: Usted posee una actitud positiva frente a los cambios que se presentan en la empresa)</i>	101
Tabla 65: <i>Dimensión - Productividad</i>	102
Tabla 66: <i>Correlación entre Trabajo Remoto y Desempeño Laboral</i>	103
Tabla 67: <i>Correlación entre Trabajo Remoto y Compromiso Organizacional</i>	104
Tabla 68: <i>Correlación entre Trabajo Remoto y Satisfacción Laboral</i>	106
Tabla 69: <i>Correlación entre Trabajo Remoto y Productividad</i>	107

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: <i>Ambiente de Trabajo (Pregunta #1: El lugar donde realizas trabajo remoto es tu hogar)</i>	36
Figura 2: <i>Horario laboral (Pregunta #2: El empleador establece un horario para realizar trabajo remoto.)</i>	37
Figura 3: <i>Días laborables (Pregunta #5: El empleador te capacita constantemente para realizar trabajo remoto)</i>	38
Figura 4: <i>Días laborables (Pregunta #3: El empleador establece los días para realizar trabajo remoto)</i>	39
Figura 5: <i>Días laborables (Pregunta #8: El empleador establece tus labores para realizar trabajo remoto)</i>	40
Figura 6: <i>Beneficios (Pregunta #9: El empleador te brinda beneficios al realizar trabajo remoto)</i>	41
Figura 7: <i>Accesos (Pregunta #7: El empleador brinda los accesos a los recursos de la empresa para realizar trabajo remoto)</i>	42
Figura 8: <i>Desarrollo del trabajo (Pregunta #4: El empleador brinda los recursos para realizar trabajo remoto)</i>	43
Figura 9: <i>Desarrollo del trabajo (Pregunta #6: El empleador desarrolla tus habilidades al realizar trabajo remoto)</i>	44
Figura 10: <i>Dimensión - Formalidad del empleador</i>	45
Figura 11: <i>Conocimiento en TIC (Pregunta #11: Te capacitas constantemente en el uso de TICs para el trabajo remoto)</i>	46
Figura 12: <i>Objetivos (Pregunta #14: Cumples con los objetivos planeados al realizar trabajo remoto)</i>	47

Figura 13: <i>Planificación (Pregunta #12: Planificas tus labores para poder realizar el trabajo de manera óptima)</i>	48
Figura 14: <i>Planificación (Pregunta #13: Guardas confidencialidad con la información de la Organización)</i>	49
Figura 15: <i>Tranquilidad (Pregunta #10: Buscas un lugar tranquilo donde realizar trabajo remoto)</i>	50
Figura 16: <i>Dimensión - Obligaciones del trabajador</i>	51
Figura 17: <i>Compromiso Afectivo (Pregunta #1: Me siento contento si estuviera el resto de mi vida profesional en esta empresa)</i>	53
Figura 18: <i>Compromiso Afectivo (Pregunta #2: Efectivamente siento los problemas de la empresa como si fueran mío)</i>	54
Figura 19: <i>Compromiso Afectivo (Pregunta #3: Descubrí que mis valores son muy similares a los valores de la empresa)</i>	55
Figura 20: <i>Compromiso Afectivo (Pregunta #4: Me siento satisfecho de laborar en esta empresa)</i>	56
Figura 21: <i>Compromiso Afectivo (Pregunta #5: Me alegra usar insignias o un uniforme que indique que pertenezco a esta empresa)</i>	57
Figura 22: <i>Compromiso Continuo (Pregunta #6: Estar por un periodo extenso en esta empresa es más una decisión de necesidad que de deseo)</i>	58
Figura 23: <i>Compromiso Continuo (Pregunta #7: Estoy satisfecho con mi trabajo)</i>	59
Figura 24: <i>Compromiso Continuo (Pregunta #8: Sé cuáles son las compromisos y obligaciones de mi trabajo)</i>	60

Figura 25: <i>Compromiso Continuo (Pregunta #9: Una debilidad de dejar esta empresa es que no podría encontrar otra oportunidad igual a mi empleador actual)</i>	62
Figura 26: <i>Compromiso Normativo (Pregunta #10: Creo que las actividades que hago son tan valiosas como las actividades de cualquier otro empleado)</i>	63
Figura 27: <i>Compromiso Normativo (Pregunta #11: Creo que mi trabajo es muy importante para la empresa)</i>	64
Figura 28: <i>Compromiso Normativo (Pregunta #12: Cuento con la voluntad de transmitir mis conocimientos hacia mis nuevos compañeros de trabajo)</i>	66
Figura 29: <i>Compromiso Normativo (Pregunta #13: Mi lealtad se ha ganado esta empresa)</i>	67
Figura 30: <i>Satisfacción con el salario y con las promociones (Pregunta #14: En comparación con otras empresas, la remuneración es muy atractiva)</i>	68
Figura 31: <i>Satisfacción con el salario y con las promociones (Pregunta #15: La empresa tiene oportunidades progresivas de crecimiento profesional)</i>	69
Figura 32: <i>Satisfacción con el salario y con las promociones (Pregunta #16: La remuneración está en línea con el rendimiento y el logro)</i>	70
Figura 33: <i>Satisfacción con el salario y con las promociones (Pregunta #17: La empresa incentiva el desarrollo del personal)</i>	71
Figura 34: <i>Satisfacción con el salario y con las promociones (Pregunta #18: Para una calidad de vida laboral esta empresa es una buena opción)</i>	72
Figura 35: <i>Dimensión - Compromiso Organizacional</i>	73
Figura 36: <i>Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #19: Estoy seguro que la empresa siempre protege la integridad física y mental del trabajador)</i>	75

Figura 37: <i>Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #20: La iluminación de mi lugar de trabajo es conveniente)</i>	76
Figura 38: <i>Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #21: Mi lugar de trabajo es el adecuado para realizar el trabajo remoto)</i>	77
Figura 39: <i>Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #22: Me siento contento con mi horario laboral)</i>	78
Figura 40: <i>Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #23: En mis actividades de trabajo identifico brechas de tiempo para un descanso)</i>	79
Figura 41: <i>Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia (Pregunta #24: Su jefe de inmediato ofrece apoyo para superar las dificultades que se presenten)</i>	80
Figura 42: <i>Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia (Pregunta #25: Los trabajadores de la empresa se ayudan entre ellos)</i>	81
Figura 43: <i>Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia (Pregunta #26: Existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo)</i>	82
Figura 44: <i>Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia (Pregunta #27: Los líderes de la empresa brindan reconocimiento por los logros de los empleados)</i>	83
Figura 45: <i>Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia (Pregunta #28: La interacción con empleados de mayor rango es horizontal con empleados de menor rango)</i>	85
Figura 46: <i>Dimensión - Satisfacción Laboral</i>	86
Figura 47: <i>Eficiencia (Pregunta #29: Usted apoya a otros empleados con sus conocimientos para que realicen sus actividades)</i>	87

Figura 48: <i>Eficiencia (Pregunta #30: Usted realiza un correcto uso de las herramientas de trabajo que le brinda la empresa)</i>	88
Figura 49: <i>Eficiencia (Pregunta #31: Usted no realiza actividades personales dentro del horario de trabajo para no ser sancionado)</i>	89
Figura 50: <i>Eficiencia (Pregunta #32: Usted brinda aportes profesionales en beneficio a la empresa)</i>	90
Figura 51: <i>Eficiencia (Pregunta #33: En la empresa, los métodos de trabajo mejoran continuamente)</i>	91
Figura 52: <i>Eficacia (Pregunta #34: Tengo la capacidad de preparar mi propio trabajo)</i>	92
Figura 53: <i>Eficacia (Pregunta #35: Completo las fechas y objetivos establecidos por mis líderes)</i>	93
Figura 54: <i>Eficacia (Pregunta #36: Realizo la tarea en el momento adecuado sin requerir mayores facilidades)</i>	94
Figura 55: <i>Eficacia (Pregunta #37: Desempeño correctamente los procedimientos administrativos establecidos por la empresa)</i>	95
Figura 56: <i>Eficacia (Pregunta #38: Usted tiene los conocimientos adecuados para desempeñarse en su cargo actual)</i>	96
Figura 57: <i>Efectividad (Pregunta #39: Usted tiene la capacidad de resolver problemas laborales bajo presión)</i>	97
Figura 58: <i>Efectividad (Pregunta #40: Usted participa con atención a las capacitaciones asignadas)</i>	98
Figura 59: <i>Efectividad (Pregunta #41: Cuando su jefe de inmediato está ausente usted asume responsabilidad sobre ello)</i>	99

Figura 60: <i>Efectividad (Pregunta #42: Usted brinda más tiempo de lo requerido, aunque no se le solicite)</i>	100
Figura 61: <i>Efectividad (Pregunta #43: Usted posee una actitud positiva frente a los cambios que se presentan en la empresa)</i>	101
Figura 62: <i>Dimensión – Productividad</i>	102

RESUMEN

La enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19), causada por el síndrome respiratorio agudo severo corona virus 2 (SARS-CoV-2), se informó por primera vez en diciembre de 2019 en Wuhan, provincia de Hubei, en la República Popular China y se propagó rápidamente. El 11 de marzo de 2020, debido a la expansión logarítmica global de casos, COVID-19 fue declarado pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Dicho día el presidente peruano declaró una cuarentena general con intervenciones de distanciamiento social; el 16 de marzo de 2020 se declaró emergencia nacional. Desde inicios de la creación de DELTA GARDEN hasta la segunda semana de marzo del 2020 los procesos se manejaban de manera local apoyándose de aplicaciones tecnológicas in-house, ahora desde inicios de la tercera semana de marzo del 2020 (inicios de la pandemia del COVID-19) los empleados están realizando sus labores en trabajo remoto. El objetivo de esta investigación es determinar si el trabajo remoto influye en el desempeño laboral en los empleados de la empresa. El tipo de investigación fue básica no experimental, el diseño es no experimental, la unidad de investigación fue el empleado de DELTA GARDEN, la población estuvo conformada por 45 empleados administrativos, el tamaño de muestra estuvo conformado por 30 empleados, la selección de muestra fue de tipo “no probabilístico intencional”, la recolección de datos fue mediante el cuestionario, se concluye que el trabajo remoto influye de forma positiva y significativa en el desempeño laboral en la empresa DELTA GARDEN, con un coeficiente de correlación de Rho Pearson 0.940.

Palabras clave: Trabajo remoto, desempeño laboral, COVID-19.

ABSTRACT

Coronavirus disease 2019 (COVID-19), caused by severe acute respiratory syndrome corona virus 2 (SARS-CoV-2), was first reported in December 2019 in Wuhan, Hubei Province, in the People's Republic of China and has spread rapidly. On March 11, 2020, due to the global logarithmic expansion of cases, COVID-19 was declared a pandemic by the World Health Organization (WHO). On that day, the Peruvian president declared a general quarantine with social distancing interventions; on March 16, 2020, a national emergency was declared. From the beginning of the creation of DELTA GARDEN until the second week of March 2020, the processes were managed locally with the support of in-house technological applications. Now, since the beginning of the third week of March 2020 (beginning of the COVID-19 pandemic), employees are doing their work remotely. The objective of this research is to determine if remote work influences the work performance of the company's employees. The type of research was basic non-experimental, the design is non-experimental, the research unit was the DELTA GARDEN employee, the population consisted of 45 administrative employees, the sample size consisted of 30 employees, the sample selection was of the "intentional non-probabilistic" type, the data collection was through the questionnaire, it is concluded that remote work positively and significantly influences job performance in the DELTA GARDEN company, with a Rho Pearson correlation coefficient of 0.940.

Keywords: Remote work, job performance, COVID-19.

CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1. Situación Problemática

La enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19), causada por el síndrome respiratorio agudo severo corona virus 2 (SARS-CoV-2), se informó por primera vez en diciembre de 2019 en Wuhan, provincia de Hubei, en la República Popular China y se propagó rápidamente. Debido a los síntomas relativamente leves y al hecho de que se puede propagar antes de la aparición de los síntomas.

A las 10 a.m. del 23 de enero de 2020, Wuhan, China impuso un bloqueo de viaje de 76 días a sus 11 millones de residentes para detener la propagación del COVID-19. (Yang, 2021)

Dicho bloqueo representó la cuarentena más grande en la historia de la salud pública y nos brinda la oportunidad de examinar críticamente la relación entre un bloqueo de la ciudad a la movilidad humana y el control de la propagación de una epidemia viral, en este caso COVID-19.

El 11 de marzo de 2020, debido a la expansión logarítmica global de casos, COVID-19 fue declarado pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS). El 6 de marzo de 2020, el presidente peruano informó el primer caso de infección por COVID-19 en Lima, un caso importado de un ciudadano peruano que había regresado de un viaje reciente a Francia, España y la República Checa. El 11 de marzo de 2020, el presidente declaró una cuarentena general con intervenciones de distanciamiento social, incluido el cierre de todas las instituciones educativas (es decir, escuelas y universidades) en Perú; el 16 de marzo de 2020 se declaró emergencia nacional. (Vasquez-Apestegui et al., 2021)

Desde inicios de la creación de DELTA GARDEN hasta la segunda semana de marzo del 2020 los departamentos de: Contabilidad, Tesorería, Finanzas, Recursos Humanos, Logística y Tecnología de la Información, manejaban todos sus procesos en modo in-situ ¹usando las aplicaciones tecnológicas in-house².

Hasta la segunda semana de Marzo del 2020 (antes del inicio de la pandemia del COVID-19) los procesos se manejaban de manera local apoyándose de aplicaciones tecnológicas in-house, ahora desde inicios de la tercera semana de Marzo del 2020 (inicios de la pandemia del COVID-19) los empleados están realizando sus labores en trabajo remoto, siendo este escenario nuevo dentro de la empresa, generando riesgos de desempeño laboral y poniendo en alerta a la empresa ya que no desean disminuir su productividad, sino que desean tomar este nuevo escenario como una nueva alternativa de trabajo.

Según:

(Cubillas, 2020) la pandemia de la COVID-19 ha hecho que las empresas se den cuenta de la importancia de los tecnólogos. Ahora, estos profesionales deben idear nuevas estrategias para mantener la sostenibilidad del negocio.

(Levanon, 2020) el mayor impacto del Covid-19 puede ser el trabajo remoto. Antes de la pandemia, alrededor del 5 % de los trabajadores de oficina a tiempo completo trabajaban principalmente desde casa. Bajo la nueva normalidad, esta cifra puede estabilizarse en 20-30%, con variaciones entre ocupaciones e industrias.

(Ybañez, 2021) el 85% de las empresas peruanas aún se resisten a las nuevas formas de trabajar. Aún son pocas las empresas que han iniciado un programa de

¹ in-situ: Es una expresión latina que significa 'en el sitio' o 'en el lugar'.

² in-house: Se refiere a realizar una actividad u operación dentro de una empresa, en lugar de depender de la subcontratación.

gestión del cambio en su organización. Los cambios en el espacio de trabajo físico son parte del proceso.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el trabajo remoto influye en el desempeño laboral de Delta Garden - 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué manera el trabajo remoto influye en el compromiso organizacional en Delta Garden - 2020?
- ¿Qué manera el trabajo remoto influye en la satisfacción laboral en Delta Garden - 2020?
- ¿Qué manera el trabajo remoto influye en la productividad en Delta Garden - 2020?

1.3. Justificación de la Investigación

Esta investigación se justifica por contribuir un aporte en la gestión del personal de la empresa DELTA GARDEN.

La importancia del distanciamiento social y los protocolos sanitarios está obligando a las empresas a migrar muchos de sus puestos de trabajo a formas de trabajo habilitadas por las TIC, como el trabajo remoto. Esta forma de trabajar y su aplicación ad-hoc, no planificada o incluso improvisada, puede suponer un sinnúmero de problemas de negocio para las empresas y sus empleados, y en 2020 obliga a la flexibilidad por ambas partes, pero mientras no haya mejor forma de frenar la pandemia del COVID-19. La duración de la propagación del COVID-19 esa es incierta, por lo que es necesario analizar los aspectos más importantes que afectan a los trabajadores y las empresas en esta dinámica.

Por tanto, determinaremos la influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral, es por ello que esta investigación es porque pretende dar respuesta a la problemática planteada a través de los resultados obtenidos, y brindaremos alternativas a DELTA GARDEN.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. *Objetivo general*

Determinar de qué manera el trabajo remoto influye en el desempeño laboral en Delta Garden - 2020.

1.4.2. *Objetivos específicos*

- Determinar de qué manera el trabajo remoto influye en el compromiso organizacional en Delta Garden - 2020.
- Determinar de qué manera el trabajo remoto influye en la satisfacción laboral en Delta Garden - 2020.
- Determinar de qué manera el trabajo remoto influye en la productividad en Delta Garden - 2020.

CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

- A. (Prodanova & Kocarev, 2021), en el artículo “Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources?” en SciencaDirect cuyo objetivo es describir el trabajo remoto, pero la comprensión de trabajar desde casa desde la pandemia de COVID-19 sigue siendo bastante limitada. Si bien reconoce la necesidad de explorar las percepciones de los empleados y la interacción con la tecnología como el requisito final para un trabajo funcional desde el hogar, este estudio observa los factores que determinarían el desempeño laboral. Se empleó PLS-SEM (Partial Least Squares - Structural Equation Modelling) para el análisis de datos recopilados de 363 empleados que trabajaban desde casa debido a las restricciones de COVID-19. Los resultados muestran que la renuencia y la aprensión de los empleados a usar las TIC y su dependencia del uso de teléfonos inteligentes pueden distraer y afectar el logro efectivo de los objetivos laborales. Los hallazgos resultantes hacen una valiosa contribución al cuerpo de conocimiento relevante, mientras que sus implicaciones ofrecen estrategias útiles para mejorar el trabajo desde casa. Por último, las empresas deben facilitar la transición a una oficina en casa proporcionando a los empleados las herramientas y la gestión del trabajo para garantizar un flujo de trabajo ininterrumpido y eficiente.
- B. (Kazekami, 2020) en el artículo “Mechanisms to improve labor productivity by performing telework” en SciencaDirect cuyo objetivo es investigar los mecanismos subyacentes a la influencia del teletrabajo en

la productividad laboral en Japón. Para eliminar la influencia de las características individuales no observadas, este estudio utiliza el modelo de efectos fijos. Dicho estudio obtuvo datos individuales de Japanese Panel Study de la Employment Dynamics. Los datos fueron recopilados en enero de 2017 y 2018 por Recruit Works Institute. El cuestionario fue completado en línea por participantes mayores de 15 años. La distribución fue por edad, género, región y tipo de empleo, se determinó sobre la base de la Encuesta de población activa. Este estudio selecciona empleados regulares menores de 60 años de este conjunto de datos. Aproximadamente 9200 empleados regulares de 60 años o menos respondieron el cuestionario cada año. El estudio concluye: Primero, este estudio encuentra que las horas apropiadas de teletrabajo aumentan la productividad laboral, pero cuando las horas de teletrabajo son demasiado largas, el teletrabajo disminuye la productividad laboral. En segundo lugar, el teletrabajo aumenta la satisfacción con la vida, y la satisfacción con la vida mejora la productividad laboral. Sin embargo, el teletrabajo aumenta el estrés de equilibrar el trabajo y las tareas domésticas, contrariamente a las expectativas del gobierno japonés, y el estrés disminuye la satisfacción con la vida. El estrés, afortunadamente, no reduce directamente la productividad laboral. Aunque el teletrabajo aumenta la felicidad y la satisfacción laboral, estos factores no influyen en la productividad laboral. En tercer lugar, este estudio aclara que el teletrabajo es más eficiente para mejorar la productividad laboral si los trabajadores viajan

más de 1 hora o viajan en trenes o autobuses que suelen estar muy concurridos durante las horas pico en Japón.

- C. (Raj et al., 2023), en el artículo “The study of remote working outcome and its influence on firm performance” en SciencaDirect, cuyo objetivo es investigar la conexión entre los resultados del trabajo remoto y cómo eso afecta el desempeño de la empresa. Utilizando un estudio empírico de 128 profesionales de TI en una muestra representativa. La información se adquirió a través de entrevistas de cuestionario organizadas con la gerencia comercial. En este estudio se utilizó una metodología de investigación cuantitativa basada en encuestas. Los hallazgos del estudio muestran que el desempeño de la empresa tiene una relación positiva con los indicadores del trabajo remoto como comunicarse bien y con frecuencia, fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida, mantener el interés y la productividad y proporcionar tecnología accesible.
- D. (Chatterjee et al., 2022), en el artículo “Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support” en SciencaDirect cuyo objetivo es examinar si la flexibilidad del trabajo remoto mejora el desempeño de la organización, ya que pocos estudios han explorado esta conexión antes. Además, este estudio investiga el papel moderador del apoyo del equipo de alta dirección y la política de la organización hacia la flexibilidad del trabajo remoto. Con la ayuda de la literatura y la teoría existente, desarrollaron un modelo conceptualmente y luego lo validaron usando la técnica PLS-SEM (Partial Least Squares - Structural Equation

Modelling) en datos de 307 encuestados. Como resultado del estudio, encontraron que la flexibilidad del trabajo remoto mejora significativamente el desempeño organizacional, y la política de la organización y el apoyo de la alta dirección juegan un papel crucial en la implementación de las políticas de trabajo remoto de las organizaciones.

- E. (Memili et al., 2023), en el artículo “Family-friendly work practices in family firms: A study investigating job satisfaction” en SciencaDirect cuyo objetivo es explorar la accesibilidad de prácticas laborales favorables a la familia en el contexto de empresas frente a empresas no familiares. Utilizando el intercambio social como marco teórico, exploraron el canal de la asociación entre las prácticas laborales favorables a la familia y la satisfacción laboral a través de la accesibilidad de las prácticas laborales favorables a la familia y de la accesibilidad de las prácticas laborales favorables a la familia que influyen en el estrés laboral. Ellos argumentaron que en las empresas familiares, los efectos de mediación moderados de la accesibilidad de las prácticas laborales favorables a la familia sobre la satisfacción laboral al influir en el estrés laboral pueden ser mayores en las empresas familiares que en las empresas no familiares a pesar de la menor confianza en la gestión. Probaron y encontraron apoyo para sus hipótesis utilizando un modelo diádico apilado de 180 empresas no familiares que representan a 180 gerentes relacionados con prácticas laborales y 888 empleados encuestados; y 265 empresas familiares con

265 gerentes relacionados con prácticas laborales y 1144 empleados encuestados.

- F. (Anakpo et al., 2023), en el artículo “The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review” cuyo objetivo es proporcionar una revisión sistemática del impacto del trabajo desde casa en la productividad y el desempeño de los empleados. Ellos utilizaron una muestra de 26 estudios de 112 estudios potenciales (de varias bases de datos, incluidas Scopus, Google Scholar y la base de datos Web of Science de 2020 a 2022) después de una búsqueda bibliográfica exhaustiva y una evaluación exhaustiva basada en las pautas PRISMA-P. Dependiendo de los participantes objetivo, la ubicación de la investigación, la metodología y el objetivo del estudio, se han empleado diferentes tamaños de muestra en la literatura. Como resultado, no existe uniformidad en términos de tamaño de muestra en la literatura. El tamaño de muestra de investigación más extenso incluyó a 11011 trabajadores, que fue un estudio realizado en Europa, seguido por 2174 empleados de Washington. El estudio de Pokojski incluyó 248 empresas comerciales polacas, 1300 participantes cada una en Eslovenia y Europa, y 1200 y 50 participantes, respectivamente, en Indonesia, todos realizados en diferentes industrias e instituciones.. Este estudio recomienda que una mejora en la capacitación y el desarrollo de capacidades en tecnología y tecnología de la información arrojaría resultados más significativos para quienes estén dispuestos a adoptar el modelo del trabajo desde casa, incluso después de la pandemia.

- G. (Korkeakunnas et al., 2023), en el artículo “Managers Perceptions of Telework in Relation to Work Environment and Performance”, cuyo objetivo es investigar las percepciones de los gerentes sobre el teletrabajo en relación con el ambiente de trabajo y el desempeño de sus organizaciones. El rigor es importante para demostrar la legitimidad del proceso de investigación. Lincoln y Guba introdujeron la credibilidad, la transferibilidad y la confiabilidad como los principales criterios para garantizar el rigor en la investigación cualitativa. En este estudio, estos criterios se aplicaron durante todo el proceso de investigación. Se basó en entrevistas con 17 gerentes de organizaciones públicas y privadas en Suecia utilizando un enfoque de investigación fenomenográfica. Los gerentes tenían experiencia en liderar empleados que teletrabajaban y su información de contacto fue proporcionada por las organizaciones. Los resultados mostraron que los gerentes percibieron que el teletrabajo condujo a un mayor enfoque en la entrega en el trabajo. Cuando el teletrabajo permitió trabajar sin interrupciones y hacer más trabajo, los empleados comenzaron a cuestionar la necesidad de ir al lugar de trabajo. Además, algunos empleados cambiaron su comportamiento en el lugar de trabajo; tendían a cerrar las puertas de sus oficinas para evitar distracciones. Otros valoraron las actividades sociales cuando trabajaban en el lugar de trabajo.
- H. (Tokdemir, 2022), en el artículo “Software professionals during the COVID-19 pandemic in Turkey: Factors affecting their mental well-being and work engagement in the home-based work setting”, cuyo objetivo es explorar el bienestar mental y el compromiso laboral de los

profesionales del software y las relaciones de estas variables con la tensión laboral y los factores relacionados con los recursos en el entorno de trabajo forzado desde el hogar durante la pandemia de COVID-19. La investigación actual se realizó como una encuesta en línea para explorar los factores que contribuyen al bienestar mental y el compromiso laboral de los profesionales del software durante la pandemia que siguió las pautas especificadas por Kitchenham y Pfleeger (2008). El grupo de participantes consistió en 321 profesionales de software voluntarios que accedieron a la encuesta a través de un enlace electrónico que se publicó en grupos de canales de redes sociales de profesionales de software en Turquía entre el 18 de mayo y el 11 de junio de 2020. Se aplicó el método de muestreo intencional y se utilizó la herramienta de encuesta electrónica Google Forms. Cada participante dio su consentimiento informado. Un total de 362 profesionales del software respondieron al cuestionario y se obtuvieron 321 respuestas válidas. Los resultados del estudio proporcionarán información valiosa para la gestión de las empresas de software y los profesionales sobre las precauciones que se pueden tomar para tener una mejor experiencia de trabajo en el hogar, como permitir una mayor autonomía y mejorar la calidad del sueño y, por lo tanto, mitigar los efectos negativos de las situaciones de emergencia pandémica sobre el bienestar mental y el compromiso laboral de los profesionales del software.

- I. (Coenen & Kok, 2014), en el artículo "Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible

work schedules”, cuyo objetivo es investigar los efectos del teletrabajo y los horarios de trabajo flexibles en el desempeño de los equipos en proyectos de desarrollo de nuevos productos. Los hallazgos de los equipos de desarrollo de nuevos productos en cinco casos, ubicados en dos empresas de telecomunicaciones, muestran que el teletrabajo tiene un efecto positivo en el desempeño de desarrollo de nuevos productos al permitir el intercambio de conocimientos, la cooperación multifuncional y la participación interorganizacional. Esto mejora la velocidad y la calidad del desarrollo del producto, siempre que el contacto cara a cara no se reemplace completamente por el contacto virtual. Se ha descubierto que los horarios de trabajo flexibles y los escritorios compartidos aumentan inesperadamente el teletrabajo. Esto implica para los gerentes que la flexibilidad en el lugar de trabajo necesita facilitadores y no puede prescindir de un nivel suficiente de contacto cara a cara.

- J. (Silva-C et al., 2019), en el artículo “The attitude of managers toward telework, why is it so difficult to adopt it in organizations?”, cuyo objetivo es examinar la actitud de los gerentes de las organizaciones de Medellín hacia la adopción del teletrabajo mediante la exploración del modelo propuesto anteriormente, el cual sirve de base para explorar las actitudes hacia la adopción del teletrabajo. Para ello, se realizó un estudio empírico entre directivos con empleados a su cargo, con el objetivo de examinar la naturaleza de sus actitudes hacia la adopción del teletrabajo en sus áreas de trabajo. El cuestionario fue distribuido a 67 empresas y aplicado a 140 gerentes responsables de empleados,

para la evaluación del modelo propuesto para adoptar el teletrabajo en las organizaciones. Para la aplicación de la encuesta se realizó un muestreo intencional seleccionando personas físicas y determinadas empresas para la distribución del cuestionario a sus responsables de personas. Los resultados muestran que las prácticas gerenciales, la autoeficacia de los empleados y la mejora de las herramientas de seguridad de la información en las organizaciones afectan la actitud de los mandos intermedios hacia la adopción.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Trabajo Remoto

2.2.1.1. Definición

El trabajo remoto es la práctica de los empleados que trabajan desde un lugar que no sea una oficina central operada por el empleador. Estas ubicaciones pueden incluir los hogares de los empleados, espacios de trabajo conjunto, espacios compartidos, oficinas privadas o cualquier lugar fuera de los edificios de oficinas corporativas tradicionales. (Espinoza Carranza, 2021)

2.2.1.2. Dimensiones

A. Formalidad del empleador

El empleador sólo tiene que comunicar al trabajador la decisión del lugar de prestación de servicios para implementar el trabajo remoto. La comunicación puede realizarse por cualquier medio físico o digital que permita conservar la grabación. Además, el empleador deberá informar al trabajador de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que deberá respetar al desarrollar el trabajo a distancia. Tenga en cuenta que el equipo y los medios para el trabajo remoto pueden ser proporcionados por el empleador. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020)

Indicadores:

a. Ambiente de trabajo

El trabajador debe encontrar en la casa un ambiente adecuado de iluminación y ventilación para no generar problemas de visión u otros aspectos relacionados con la salud. Del mismo modo, se recomienda elegir el lugar con la menor cantidad posible de distracciones para facilitar y reducir los niveles de estrés debido a otros factores externos. (Palomino, 2020)

b. Horario laboral

Es necesario tener las horas de trabajo y descanso definidas en la medida de lo posible. Tome descansos breves para evitar acumular estrés; buscar tener reuniones tan eficientes y efectivas como sea posible; evitar estar en dos reuniones al mismo tiempo; y tener una comunicación fluida con los otros miembros de la casa para contar con su apoyo y evitarles algunos consejos para una buena gestión del tiempo. (Palomino, 2020)

c. Capacitaciones

Son las acciones formativas que realiza una empresa encaminada a desarrollar los conocimientos, destrezas, habilidades y comportamientos de sus trabajadores. Estas acciones serán unas u otras dependiendo de cada empresa. (Gestion.org, 2017)

d. Días laborables

Los días hábiles son períodos válidos para el ejercicio de actividades ya sean laborales, judiciales o administrativas que la ley señale como idóneas o no, teniendo en cuenta los plazos. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2022)

e. Beneficios

El beneficio está ligada al valor agregado y, no esencialmente, a la idea de crecimiento económico. (UNAV, 2011)

f. Accesos

Nombre de usuario y contraseña utilizada para acceder a la administración de servidores físicos y virtuales, recursos técnicos, etc. (Escajadillo, 2021)

g. Desarrollo del trabajo

El trabajador debe buscar un ambiente en la vivienda con iluminación y ventilación adecuadas para no generar problemas de visión u otros aspectos relacionados con la salud. Asimismo, se recomienda que el lugar se elija con la menor distracción posible para facilitar y reducir los niveles de estrés debido a otros factores externos. (Palomino, 2020)

B. Obligaciones del trabajador

Las obligaciones que asisten al trabajador son las establecidas en el contrato de trabajo suscrito con el empresario o quien sea su empleador directo. (Dirección del Trabajo - Chile, 2021)

Indicadores:

a. Conocimiento en TIC

Las TIC ayudan a trabajar desde casa. Para ello se utiliza la computadora, que puede ser portátil o de escritorio, el teléfono móvil y el internet con sus recursos como correo electrónico, chat, llamadas, videoconferencia, entre otros. Esto facilita y garantiza el desarrollo del trabajo colaborativo. (UTPL, 2020)

b. Objetivos

Los objetivos definen el resultado futuro a lograr. Cada uno de los objetivos contribuye al logro de la intención. (TFIG, n.d.)

c. Planificación

La planificación es un proceso sistemático en el que primero se establece, e inmediatamente después, se desarrolla la mejor manera de responder, dentro de un

marco estratégico que permite priorizar y determina principios operativos. Planear significa pensar en el futuro para poder hacerlo inmediatamente. (CIVICUS, n.d., p. 3)

d. Tranquilidad

Lo primero que debes hacer es establecer una rutina además de valorarte como profesional, apoyándote en buenos compañeros, para hablar a tu jefe sobre lo que te preocupa, poner en perspectiva tu trabajo y practicar un deporte que te convenga. (Matesanz, 2014)

2.2.2. *Desempeño Laboral*

2.2.2.1. Definición

El desempeño en el trabajo es el grado de éxito con el que un individuo puede lograr bien en una serie relacionada con una disciplina. Por ejemplo, en las escuelas de enfermería, el logro es la autoevaluación por parte de los estudiantes de enfermería de las habilidades para realizar de manera competente tareas y habilidades relacionadas con el trabajo. La promoción de las habilidades psicológicas a través de un liderazgo auténtico aumenta la motivación de las enfermeras y mejora el rendimiento y los resultados de retención. (Bryan & Vitello-Cicciu, 2022)

Hoy en día, el académico generalmente acepta la visión conductual del desempeño, es decir, "el desempeño es comportamiento".

El desempeño de la tarea se refiere a comportamientos prescritos o comportamientos relacionados con la competencia laboral específica; El desempeño de la relación se refiere al comportamiento espontáneo o al comportamiento relacionado con la competencia laboral no específica.

Muchos académicos han encontrado que, en la evaluación del desempeño, los gerentes otorgan gran importancia al desempeño de las relaciones. Van Scotter et al. (1996) estudiaron el desempeño en las relaciones y propusieron que el desempeño laboral podría dividirse en tres dimensiones: desempeño de habilidades, promoción interpersonal y dedicación laboral. (Xie & Li, 2021)

2.2.2.2. Dimensiones

A. Compromiso Organizacional

Formalmente definido, el compromiso organizacional es la identificación y participación de la organización empleadora. (Allen & Meyer, 1990) describen el compromiso organizacional como un concepto complementario a la continuidad y los componentes normativos del compromiso, donde el compromiso afectivo es el apego emocional y el deseo de permanecer en la organización. Varios meta-análisis han demostrado que el compromiso afectivo está más correlacionado con los resultados de desempeño que los otros dos con el compromiso. Por lo tanto, nos enfocamos en el compromiso afectivo como antecedente al desempeño de la tarea. Además, el compromiso afectivo corresponde a nuestro objetivo de que ya refleja un continuo y entusiasta compromiso y resolución de tareas.

Un alto compromiso organizacional en la organización permanente es causado por la compatibilidad entre la organización permanente y el empleado y, a su vez, resulta en la voluntad de quedarse, invertir, trabajar duro en la organización permanente, que conduce a la realización de tareas en la organización permanente. Sin embargo, estas relaciones pueden diferir cuando se considera la organización permanente - organización temporal. Las diferencias laborales entre una organización permanente y una organización temporal sugieren que el compromiso con la organización permanente no es equivalente al compromiso con la organización

temporal y que las dos formas son organizaciones diferenciadas en términos de compromiso. Además, el compromiso organizacional en la organización permanente puede incluso causar un bajo nivel de vinculación con la organización temporal. (Goetz & Wald, 2022)

Indicadores:

a. Compromiso Afectivo

De acuerdo con la teoría del vínculo emocional, el compromiso se define como una actitud que expresa el vínculo emocional entre el individuo y su organización, de manera que los individuos se identifican fuertemente y se involucran en los valores y objetivos de la organización, expresan el deseo de continuar en este compromiso. (Escobar Hurtado, 2015, p. 6)

b. Compromiso Continuo

Es el resultado de la permanencia de los empleados en la empresa, y es una identificación de una persona sobre el precio de las conexiones (ganancias, experiencia, beneficios) que se crearán y desperdiciarán cuando se establezcan conexiones en el trabajo. (Vivar Villena, 2022)

c. Compromiso Normativo

El compromiso normativo, como el compromiso afectivo, tiene orígenes emocionales, siendo el núcleo en ambos casos la lealtad. Estos sentimientos encuentran su origen en una formación que muy bien puede darse en la familia en otra organización como la escuela. Además, el trabajador con compromiso normativo “mira” a la organización que le dio trabajo y considera una deslealtad dejarla. (Escobar Hurtado, 2015, p. 7)

d. Satisfacción con el sueldo y con las promociones

Aunque el dinero es importante y valioso por los bienes y servicios que proporciona, y porque también es un símbolo de estatus, tiene valor en la medida en que nos permite para satisfacer las necesidades. Sin embargo, su valor directo disminuye cuando las necesidades ya están satisfechas. Se considera como una recompensa extrínseca, ya que está fuera del trabajo y sólo es útil fuera de él, y por tanto, genera menos satisfacción que las recompensas intrínsecas, al menos inmediatamente. (Rocco Cañón, 2009, p. 22)

B. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral puede definirse como cuánto le gusta o disgusta a un empleado su trabajo. La satisfacción laboral ha sido ampliamente estudiada como una causa potencial de comportamientos relacionados con el trabajo y uno de los resultados importantes para individuos y organizaciones. Las investigaciones han demostrado que la satisfacción laboral afecta positivamente el desempeño laboral en la organización de forma permanente a través de la motivación de los empleados, y las primeras investigaciones han revelado que el diseño organizacional formal influye en la satisfacción laboral de los empleados. Por lo tanto, uno puede asumir que asignar empleados a una organización permanente y/o una organización temporal puede aumentar la satisfacción laboral. Específicamente, esperamos que el trabajo de un empleado difiera dependiendo de si él está asignado a una organización permanente o una organización temporal en características de la organización temporal. Dado que la organización permanente y la organización temporal difieren en dimensiones como la composición del equipo, la fuerza de la tarea y la coordinación, la satisfacción laboral de los empleados probablemente dependerá de su capacidad para hacer frente a estas diferencias. Los empleados de las

organizaciones temporales a menudo trabajan bajo presión y están muy inmersos en sus tareas. La composición del equipo interino de organización, que incluye expertos de diferentes disciplinas para resolver tareas complejas, para ser vividas como un desafío positivo, conduciendo a una gran satisfacción laboral de los miembros del equipo temporal organización del trabajo gracias a una mayor motivación y una reducción de las intenciones de rotación dentro de la organización de trabajo temporal. (Goetz & Wald, 2022)

Indicadores:

a. Satisfacción con las condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo se refieren a las características involucradas en su desempeño e incluyen los siguientes aspectos: ingresos, beneficios, capacitación, oportunidades de desarrollo, seguridad y limpieza, bienestar y carga de trabajo. (Castro & Padilla, 2009, p. 8)

b. Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia

Cómo juzgan los superiores la tarea, la supervisión, la proximidad, la frecuencia de la supervisión, el apoyo recibido de los superiores y la igualdad y el trato justo de la empresa. (Solís-Magaña et al., 2021)

C. Productividad Laboral

La productividad laboral es un factor de trabajo altamente esperado porque contribuye directamente al logro de los objetivos. Esta no es la excepción en organizaciones educativas como escuelas, la productividad laboral también es muy importante para que el objetivo de la escuela pueda ser. A juzgar por el origen de la palabra en inglés, la productividad del trabajo proviene de la palabra "produce", que

significa producir. La productividad del trabajo es por tanto la capacidad o nivel de resultados alcanzado por alguien.

Conceptualmente, el concepto de productividad laboral fue de Gómez, él da la definición, productividad una medida del valor que agregan los empleados individuales a los bienes o servicios producidos por la organización. Esta visión entiende que la productividad mide el valor agregado por el empleado por los bienes y servicios producidos. La palabra clave en esta definición es medir el desempeño de valor agregado para que las personas con alta productividad laboral puedan agregar un gran valor a la organización. El valor agregado en este caso se relaciona con los servicios o trabajos producidos por alguien. (Utami et al., 2020)

Indicadores:

a. Eficiencia

Para efectos del análisis económico, se compara el comportamiento productivo de las empresas y, a su vez, el concepto que lo define como la capacidad de producir el máximo de productos con un mínimo de insumos, que es uno de productividad. (Ramírez Méndez et al., 2022, p. 7)

b. Eficacia

La eficacia en las organizaciones se refiere a el logro de objetivos y metas, y la eficacia implica el uso de insumos para lograr los resultados esperados, es decir el primer punto de lograr metas, el segundo, cómo para lograr los mismos objetivos con el menor o cumplir con disponible, así establecer. (Ramírez Méndez et al., 2022, p. 7)

c. Efectividad

Se trata de hacer bien las cosas correctas, es decir, las tareas que se hacen se hacen de una manera y de manera eficiente. Tiene que ver con “qué” cosas se hacen y “cómo”. (Rivas, 2019)

2.3. Hipótesis

2.3.1. *Hipótesis General*

El trabajo remoto influye en el desempeño laboral en Delta Garden - 2020.

2.3.2. *Hipótesis Específicas*

- El trabajo remoto influye en el compromiso organizacional en Delta Garden - 2020.
- El trabajo remoto influye en la satisfacción laboral en Delta Garden - 2020.
- El trabajo remoto influye en la productividad en Delta Garden - 2020.

2.4. Variables

2.4.1. *Identificación de variables*

2.4.1.1. **Variable Dependiente**

- **Desempeño Laboral:** El desempeño en el trabajo es el grado de éxito con el que un individuo puede lograr bien en una serie relacionada con una disciplina. Por ejemplo, en las escuelas de enfermería, el logro es la autoevaluación por parte de los estudiantes de enfermería de las habilidades para realizar de manera competente tareas y habilidades relacionadas con el trabajo. La promoción de las habilidades psicológicas a través de un liderazgo auténtico aumenta la motivación de las enfermeras y mejora el rendimiento y los resultados de retención. (Bryan & Vitello-Cicciu, 2022)

2.4.1.2. **Variable Independiente**

- **Trabajo Remoto:** Según (Choudhury et al., 2021) el trabajo remoto es la práctica de trabajar fuera de la oficina tradicional. Puede ser

trabajando desde casa o desde cualquier lugar. La diferencia práctica entre estos dos es la oficina remota del empleador.

2.5. Operacionalización de variables

Tabla 1:

Operacionalización de la variable independiente: “Trabajo Remoto”

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Trabajo Remoto	Según (Choudhury et al., 2021) el trabajo remoto es la práctica de trabajar fuera de la oficina tradicional.	Actividad para realizar un trabajo desde otro lugar remoto con las mismas condiciones del trabajo presencial	Formalidad del empleador	Ambiente de trabajo	1	1. Nunca	1. Regular [1, 2]
				Horario laboral	2	2. Casi Nunca	2. Bueno [3]
				Capacitaciones	5	3. A veces	3. Excelente [4, 5]
				Días laborables	3, 8	4. Casi Siempre	
				Beneficios	9	5. Siempre	
				Accesos	7		
				Desarrollo del trabajo	4, 6		

(formalidad del empleador y obligaciones del trabajador).	Obligaciones	Conocimiento	11
	del trabajador	en TIC	
		Objetivos	14
		Planificación	12, 13
		Tranquilidad	10

Fuente: (Paucar Ccalli, 2021)

Tabla 2:

Operacionalización de la variable dependiente: "Desempeño Laboral"

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Desempeño Laboral	Según (Xie & Li, 2021) el desempeño laboral puede dividirse en tres tareas de desempeño, promoción interpersonal y	Conjunto de acciones que permite obtener resultados satisfactorios con relación a objetivos de una organización: Compromiso organización,	Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo Compromiso continuo Compromiso normativo Satisfacción con el salario y con las promociones	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8, 9 10, 11, 12, 13 14, 15, 16, 17, 18	1. Totalmente desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo o ni en desacuerdo 4. De acuerdo	1. Regular [1, 2] 2. Bueno [3] 3. Excelente [4, 5]

desempeño laboral.	satisfacción	Satisfacción	Satisfacción	19, 20,	5. Totalmente de acuerdo
	laboral y productividad.	Laboral	con las condiciones de trabajo	21, 22, 23	
				<hr/> Satisfacción	24, 25,
				con la	26, 27,
				supervisión,	28
				con la empresa	
				y la gerencia	
		<hr/> Productividad	Eficiencia	29, 30,	
				31, 32,	
				33	
				<hr/> Eficacia	34, 35,
				36, 37,	
				38	
				<hr/>	

Efectividad	39, 40, 41, 42, 43
-------------	--------------------------

Fuente: (Paucar Ccalli, 2021)

2.6. Matriz de consistencia

Tabla 3:

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General: ¿De qué manera el trabajo remoto influye en el desempeño laboral de Delta Garden - 2020?	Objetivo General: Determinar de qué manera el trabajo remoto influye en el desempeño laboral en Delta Garden - 2020.	Hipótesis General: El trabajo remoto influye en el desempeño laboral en Delta Garden - 2020.	Variable Dependiente: - Desempeño Laboral	Tipo de Investigación: La investigación será básica no experimental.
Problemas Específicos: ¿Qué manera el trabajo remoto influye en el compromiso remoto influye en el	Objetivos Específicos: Determinar de qué manera el trabajo remoto influye en el	Hipótesis Específicas: El trabajo remoto influye en el compromiso	Variable Independiente: - Trabajo remoto	Diseño de Investigación: El diseño es no experimental.

organizacional en compromiso organizacional en Delta
 Delta Garden - 2020? organizacional en Delta Garden - 2020.
 Garden - 2020.

¿Qué manera el Determinar de qué El trabajo remoto influye
 trabajo remoto influye manera el trabajo en la satisfacción laboral
 en la satisfacción remoto influye en la en Delta Garden - 2020.
 laboral en Delta satisfacción laboral en
 Garden - 2020? Delta Garden - 2020.

¿Qué manera el Determinar de qué El trabajo remoto influye
 trabajo remoto influye manera el trabajo en la productividad en
 en la productividad en remoto influye en la Delta Garden - 2020.
 Delta Garden - 2020? productividad en Delta
 Garden - 2020.

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

La investigación es básica no experimental.

3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño es no experimental.

3.2. Unidad de análisis

El empleado de Delta Garden.

3.3. Población de estudio

La población de estudio está conformada por 45 empleados administrativos de Delta Garden de los departamentos: Contabilidad (8 empleados), Tesorería (6 empleados), Finanzas (6 empleados), Recursos Humanos (10 empleados), Logística (9 empleados) y Tecnología de la Información (6 empleados).

3.4. Tamaño de muestra

Por conveniencia se tomó un caso de estudio que comprende de 5 empleados de cada uno de los 6 departamentos de la empresa, siendo el tamaño de muestra 30 empleados.

3.5. Selección de muestra

El procedimiento para la selección de la muestra es de tipo “no probabilístico intencional”. En este contexto la selección de la muestra será seleccionada en base al criterio del investigador.

3.6. Técnica de recolección de datos

- **Cuestionario:** Se define como un instrumento de investigación compuesto por un conjunto de preguntas u otros tipos de indicaciones para recopilar información de un encuestado. Un cuestionario suele ser una combinación de preguntas abiertas y cerradas; dicha herramienta se utiliza con fines de investigación que puede ser cualitativa y cuantitativa. (“¿Qué es un cuestionario?,” 2020)

Para el caso de esta tesis se tomó como base el cuestionario de (Paucar Ccalli, 2021), como se muestra en el Anexo I.

- **Escala de Likert:** Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma en que se solicita la reacción del encuestado, por cada afirmación se enumera y se le pide al encuestado que dé su reacción eligiendo una de las categorías de la escala. Cada elemento recibe un valor numérico para su identificación. (Matas, 2018)

3.7. Análisis e interpretación de la información

Para el análisis de los datos se hará uso de la Estadística Descriptiva, tomando como base los resultados de las evaluaciones realizadas a través de tablas de datos.

Para el tratamiento de los datos se utilizó la herramienta SPSS, y para la interpretación de los resultados se realizará a partir de los cuestionarios.

CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

VARIABLE: Trabajo Remoto

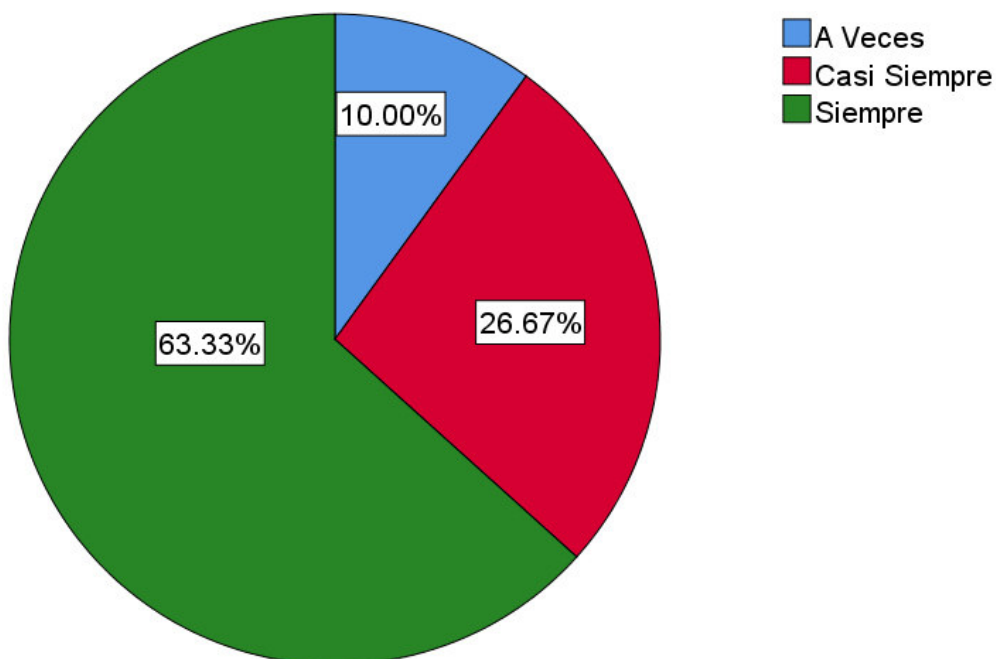
Tabla 4:

Ambiente de Trabajo (Pregunta #1: El lugar donde realizas trabajo remoto es tu hogar)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
A veces	3	10.0
Casi Siempre	8	26.7
Siempre	19	63.3
Total	30	100.0

Figura 1:

Ambiente de Trabajo (Pregunta #1: El lugar donde realizas trabajo remoto es tu hogar)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 4 y la figura 1, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 63.3% siempre realiza el trabajo remoto en su hogar, el 26.7% casi siempre y el 10% a veces.

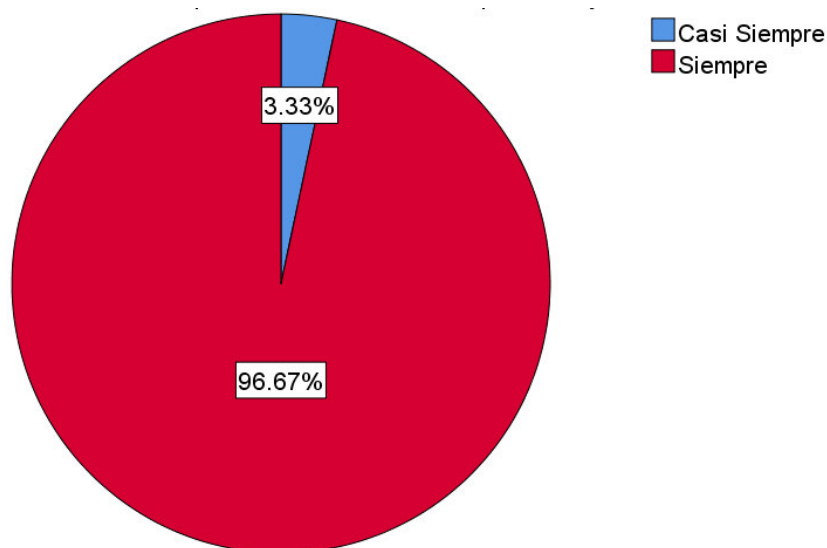
Tabla 5:

Horario laboral (Pregunta #2: El empleador establece un horario para realizar trabajo remoto)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Casi Siempre	1	3.3
Siempre	29	96.7
Total	30	100.0

Figura 2:

Horario laboral (Pregunta #2: El empleador establece un horario para realizar trabajo remoto.)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 5 y la figura 2, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 96.7% siempre ha establecido un horario para el trabajo remoto, y el 3.3% casi siempre.

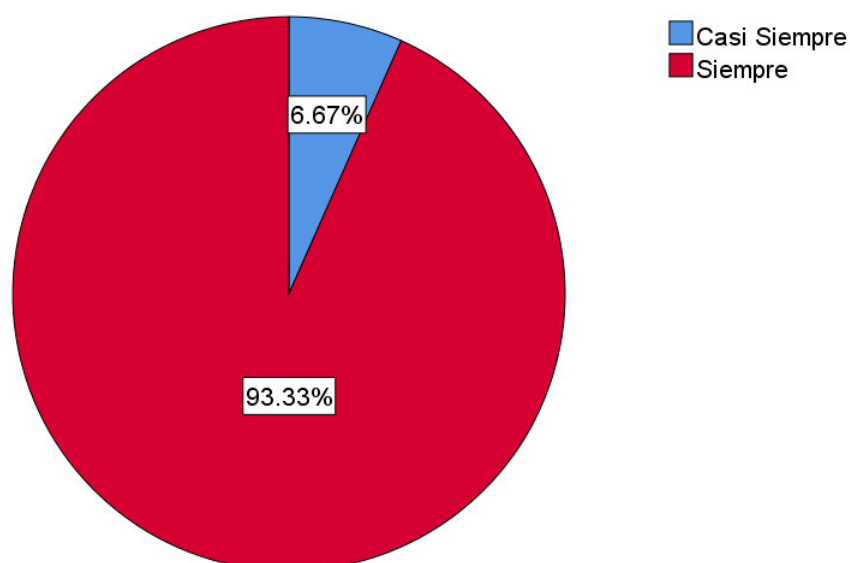
Tabla 6:

Capacitaciones (Pregunta #5: El empleador te capacita constantemente para realizar trabajo remoto)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	2	6.7
Siempre	28	93.3
Total	30	100.0

Figura 3:

Días laborables (Pregunta #5: El empleador te capacita constantemente para realizar trabajo remoto)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 6 y la figura 3, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 93.3% siempre la empresa los entrena para el trabajo remoto, y el 6.7% casi siempre.

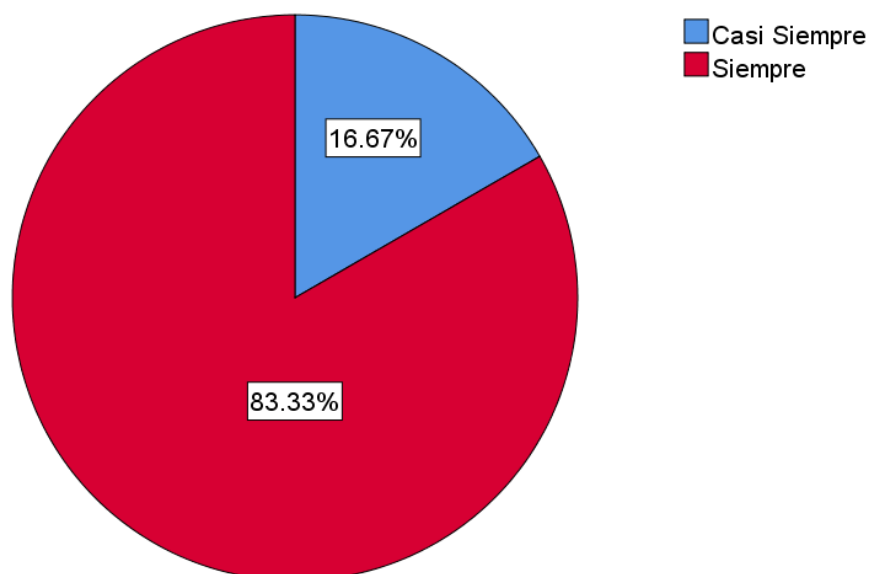
Tabla 7:

Días laborables (Pregunta #3: El empleador establece los días para realizar trabajo remoto)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Casi Siempre	5	16.7
Siempre	25	83.3
Total	30	100.0

Figura 4:

Días laborables (Pregunta #3: El empleador establece los días para realizar trabajo remoto)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 7 y la figura 4, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 83.3% siempre la empresa ha establecido los días para el trabajo remoto, y el 16.7% casi siempre.

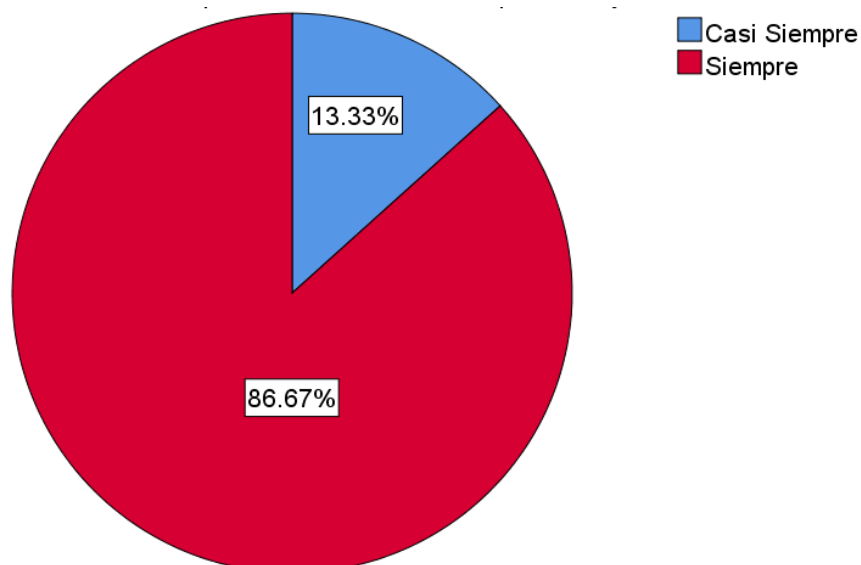
Tabla 8:

Días laborables (Pregunta #8: El empleador establece tus labores para realizar trabajo remoto)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	4	13.3
Siempre	26	86.7
Total	30	100.0

Figura 5:

Días laborables (Pregunta #8: El empleador establece tus labores para realizar trabajo remoto)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 8 y la figura 5, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 86.7% siempre la empresa sus actividades para el trabajo remoto, y el 13.3% casi siempre.

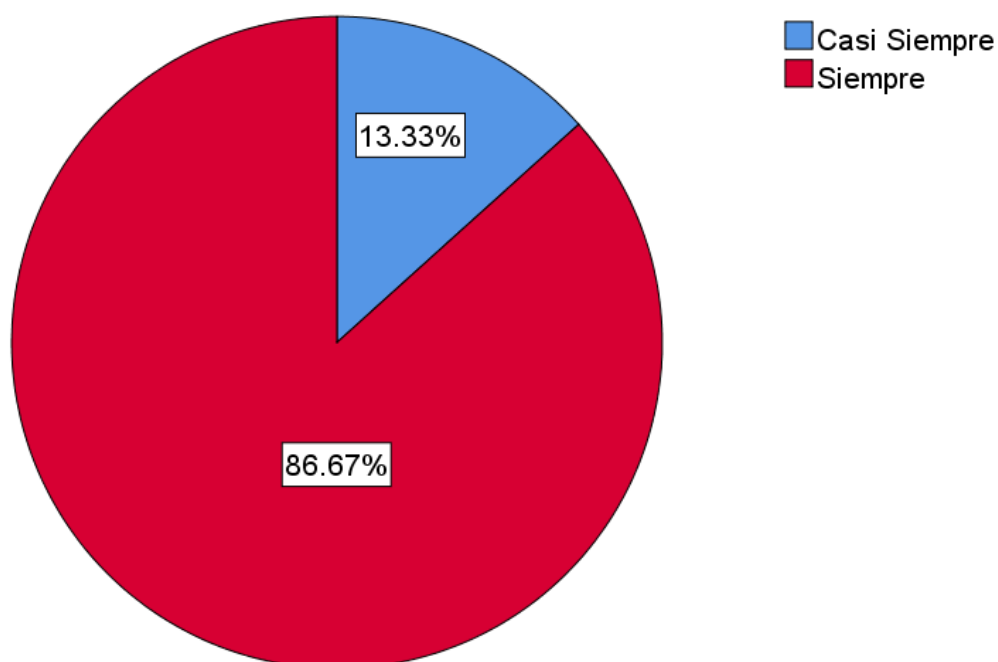
Tabla 9:

Beneficios (Pregunta #9: El empleador te brinda beneficios al realizar trabajo remoto)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	4	13.3
Siempre	26	86.7
Total	30	100.0

Figura 6:

Beneficios (Pregunta #9: El empleador te brinda beneficios al realizar trabajo remoto)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 9 y la figura 6, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 86.7% siempre la empresa les proporciona beneficios para el trabajo remoto, y el 13.3% casi siempre.

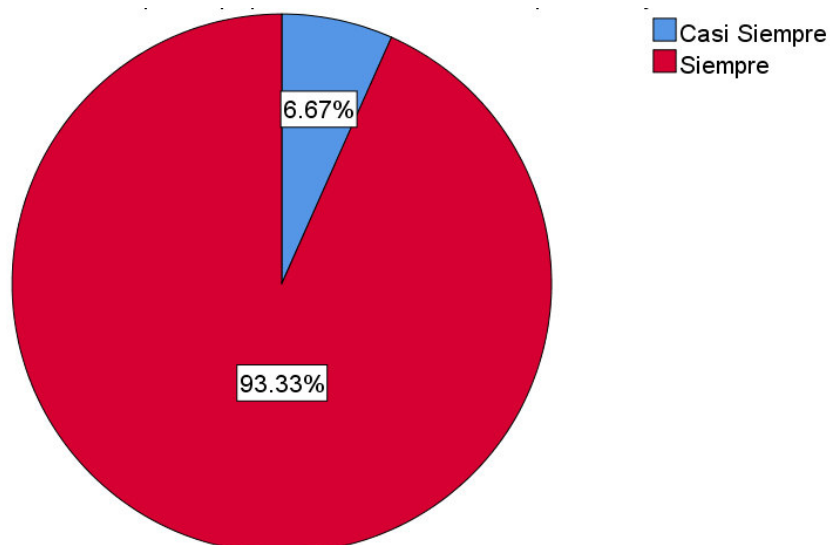
Tabla 10:

Accesos (Pregunta #7: El empleador brinda los accesos a los recursos de la empresa para realizar trabajo remoto)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	2	6.7
Siempre	28	93.3
Total	30	100.0

Figura 7:

Accesos (Pregunta #7: El empleador brinda los accesos a los recursos de la empresa para realizar trabajo remoto)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 10 y la figura 7, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 93.3% siempre la empresa les proporciona acceso a los recursos para el trabajo remoto, y el 6.7% casi siempre.

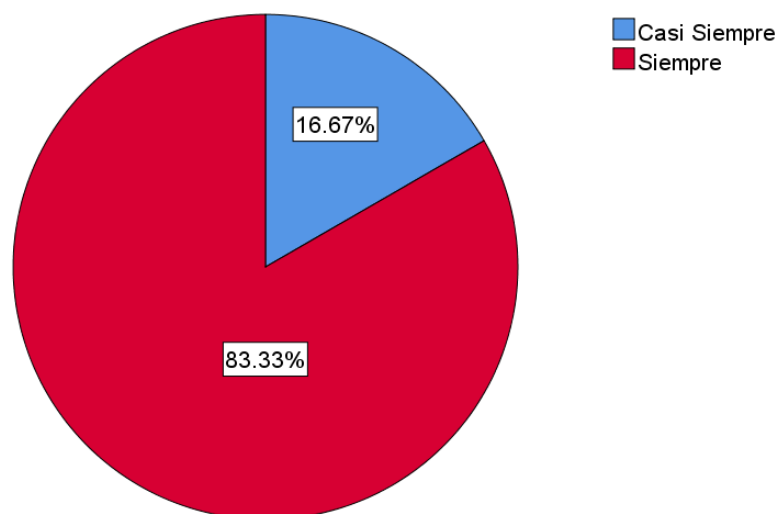
Tabla 11:

Desarrollo del trabajo (Pregunta #4: El empleador brinda los recursos para realizar trabajo remoto)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	5	16.7
Siempre	25	83.3
Total	30	100.0

Figura 8:

Desarrollo del trabajo (Pregunta #4: El empleador brinda los recursos para realizar trabajo remoto)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 11 y la figura 8, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 83.3% siempre la empresa les proporciona recursos para el trabajo remoto, y el 16.7% casi siempre.

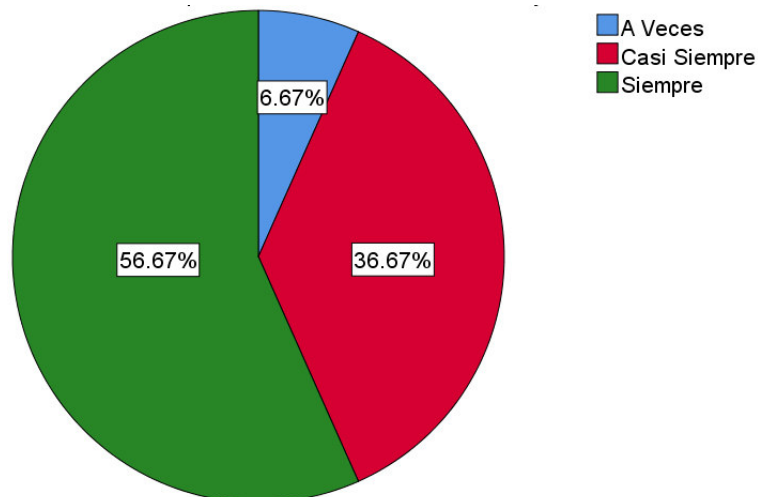
Tabla 12:

Desarrollo del trabajo (Pregunta #6: El empleador desarrolla tus habilidades al realizar trabajo remoto)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
A veces	2	6.7
Casi siempre	11	36.7
Siempre	17	56.7
Total	30	100.0

Figura 9:

Desarrollo del trabajo (Pregunta #6: El empleador desarrolla tus habilidades al realizar trabajo remoto)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 12 y la figura 9, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 56.7% siempre la empresa desarrolla sus habilidades en el trabajo remoto, el 36.7% casi siempre y el 6.7% a veces.

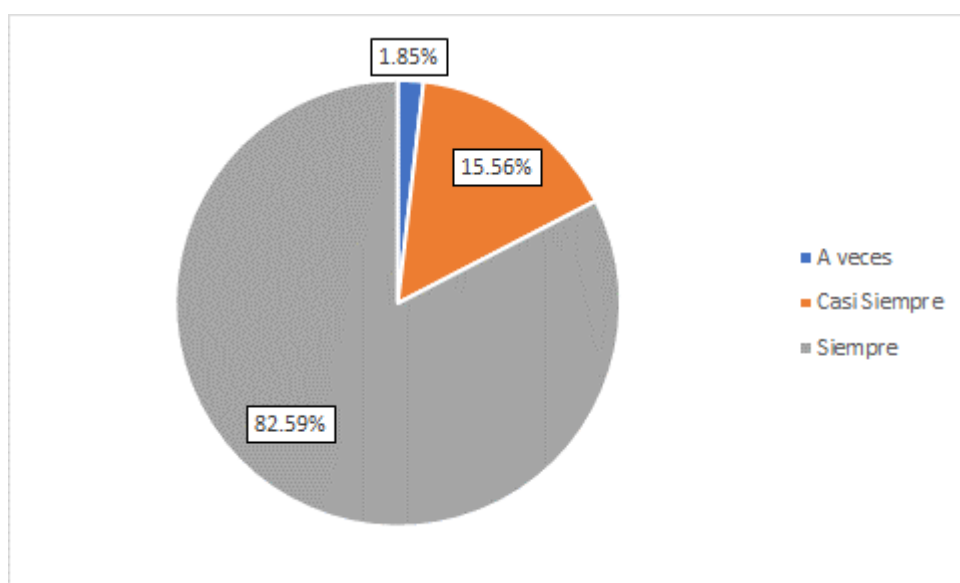
Tabla 13:

Dimensión - Formalidad del empleador

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
A veces	1	1.85
Casi siempre	5	15.56
Siempre	24	82.59
Total	30	100.0

Figura 10:

Dimensión - Formalidad del empleador



Análisis e Interpretación

Según la tabla 13 y la figura 10, en base a las tendencias de los resultados de las 9 preguntas efectuadas para la dimensión de “Formalidad del empleador”, de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, se observa: 82.59% respondió “Siempre”, el 15.56% “Casi Siempre”, el 1.85% “A veces”, el 0% “Casi Nunca” y “Nunca”.

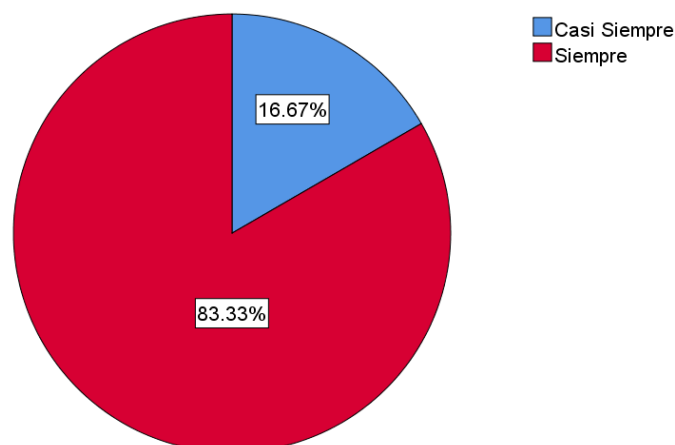
Tabla 14:

Conocimiento en TIC (Pregunta #11: Te capacitas constantemente en el uso de TICs para el trabajo remoto)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	5	16.7
Siempre	25	83.3
Total	30	100.0

Figura 11:

Conocimiento en TIC (Pregunta #11: Te capacitas constantemente en el uso de TICs para el trabajo remoto)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 14 y la figura 11, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 83.3% siempre ellos se entrenan constantemente en el uso de TICs para el trabajo remoto, y el 16.7% casi siempre.

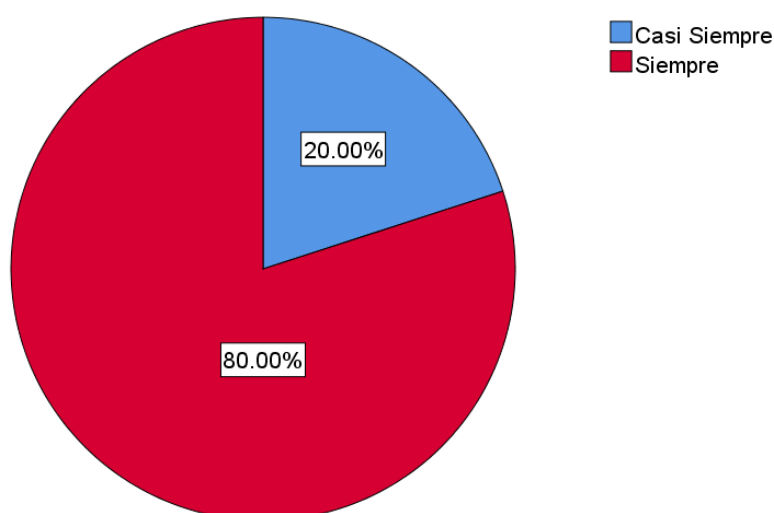
Tabla 15:

Objetivos (Pregunta #14: Cumplés con los objetivos planeados al realizar trabajo remoto)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	6	20.0
Siempre	24	80.0
Total	30	100.0

Figura 12:

Objetivos (Pregunta #14: Cumplés con los objetivos planeados al realizar trabajo remoto)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 15 y la figura 12, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 80.0% siempre ellos logran los objetivos trazados por la empresa en el trabajo remoto, y el 20.0% casi siempre.

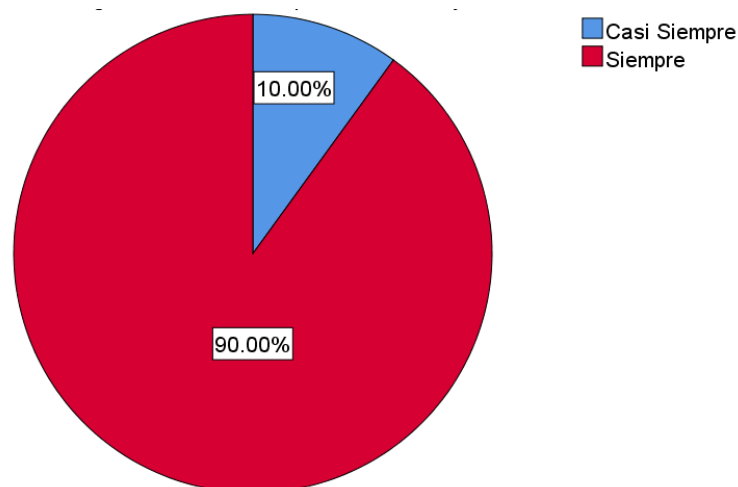
Tabla 16:

Planificación (Pregunta #12: Planificas tus labores para poder realizar el trabajo de manera óptima)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	3	10.0
Siempre	27	90.0
Total	30	100.0

Figura 13:

Planificación (Pregunta #12: Planificas tus labores para poder realizar el trabajo de manera óptima)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 16 y la figura 13, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 90.0% siempre ellos gestionan sus actividades para realizar el trabajo remoto de manera adecuada, y el 10.0% casi siempre.

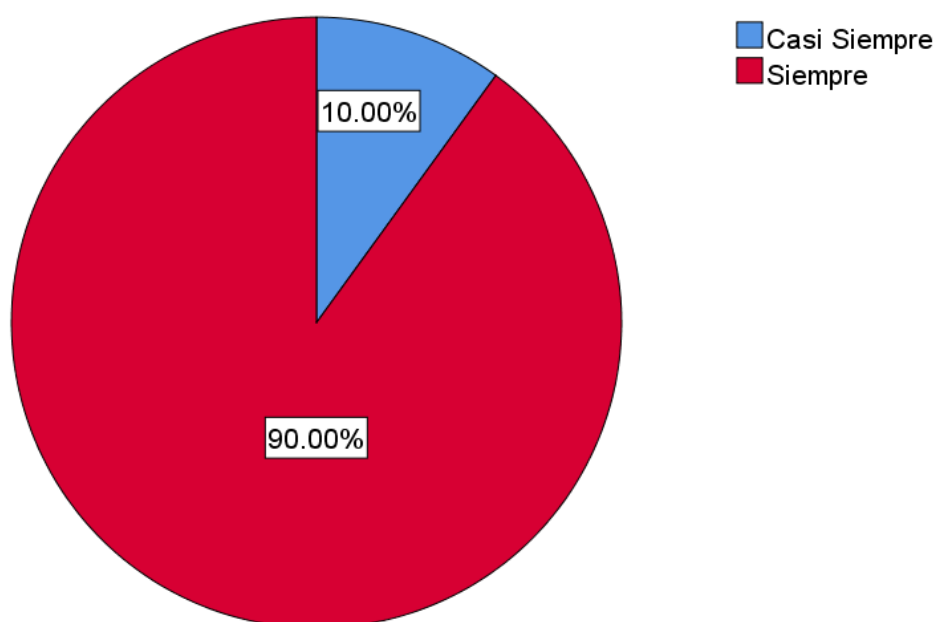
Tabla 17:

Planificación (Pregunta #13: Guardas confidencialidad con la información de la Organización)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Casi Siempre	3	10.0
Siempre	27	90.0
Total	30	100.0

Figura 14:

Planificación (Pregunta #13: Guardas confidencialidad con la información de la Organización)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 17 y la figura 14, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 90.0% siempre ellos tienen discreción con la información de la empresa, y el 10.0% casi siempre.

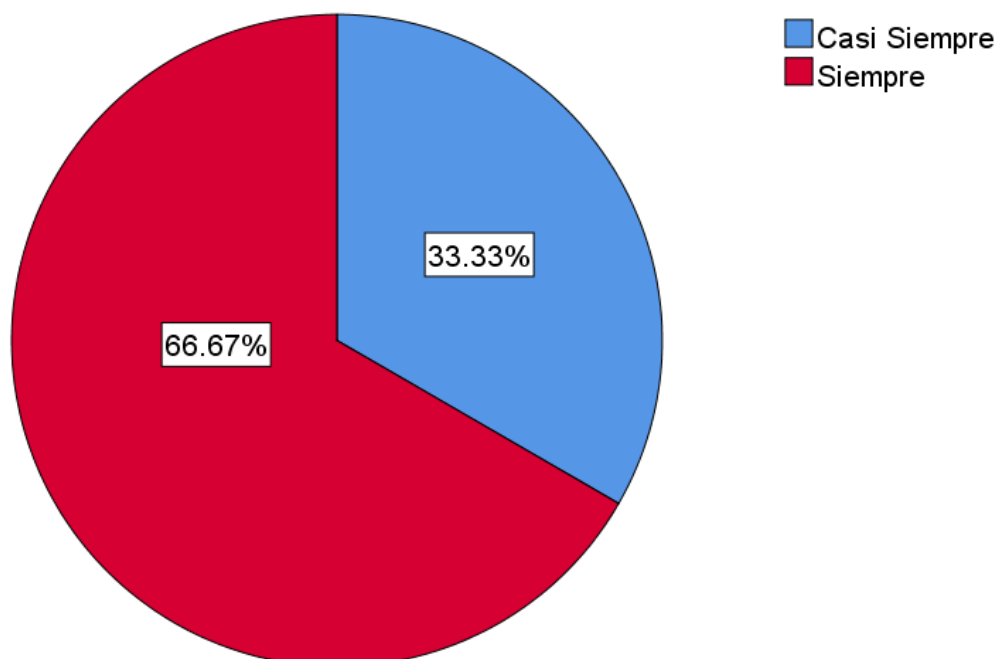
Tabla 18:

Tranquilidad (Pregunta #10: Buscas un lugar tranquilo donde realizar trabajo remoto)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Casi Siempre	10	33.3
Siempre	20	66.7
Total	30	100.0

Figura 15:

Tranquilidad (Pregunta #10: Buscas un lugar tranquilo donde realizar trabajo remoto)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 17 y la figura 14, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 66.7% siempre ellos se ubican en un lugar despejado para el trabajo remoto, y el 33.3% casi siempre.

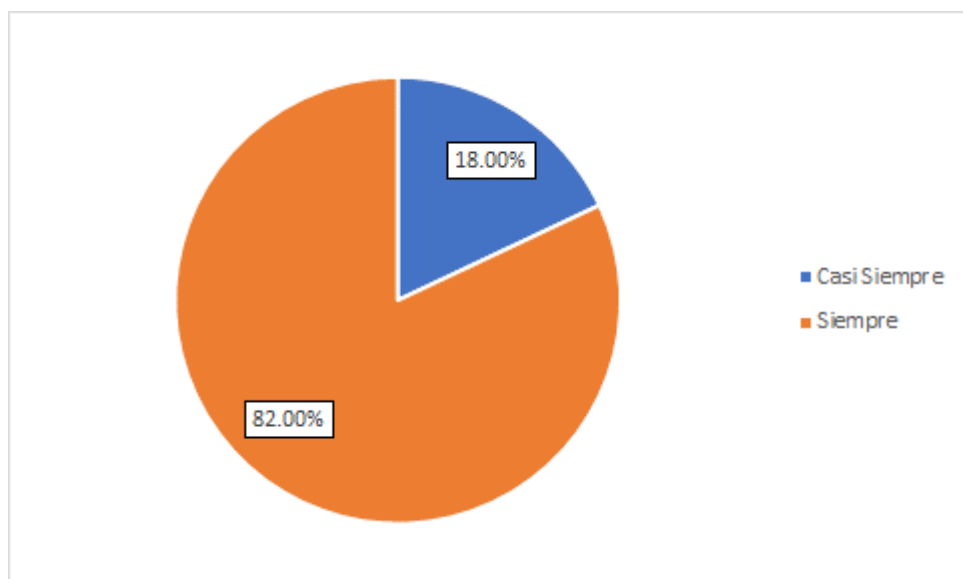
Tabla 19:

Dimensión - Obligaciones del trabajador

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	5	18.0
Siempre	25	82.0
Total	30	100.0

Figura 16:

Dimensión - Obligaciones del trabajador



Análisis e Interpretación

Según la tabla 19 y la figura 16, en base a las tendencias de los resultados de las 5 preguntas efectuadas para la dimensión de “Obligaciones del trabajador”, de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, se observa: 82.00% respondió “Siempre”, el 18.00% “Casi Siempre”, el 0.00% “A veces”, el 0.00% “Casi Nunca” y el 0.00% “Nunca”.

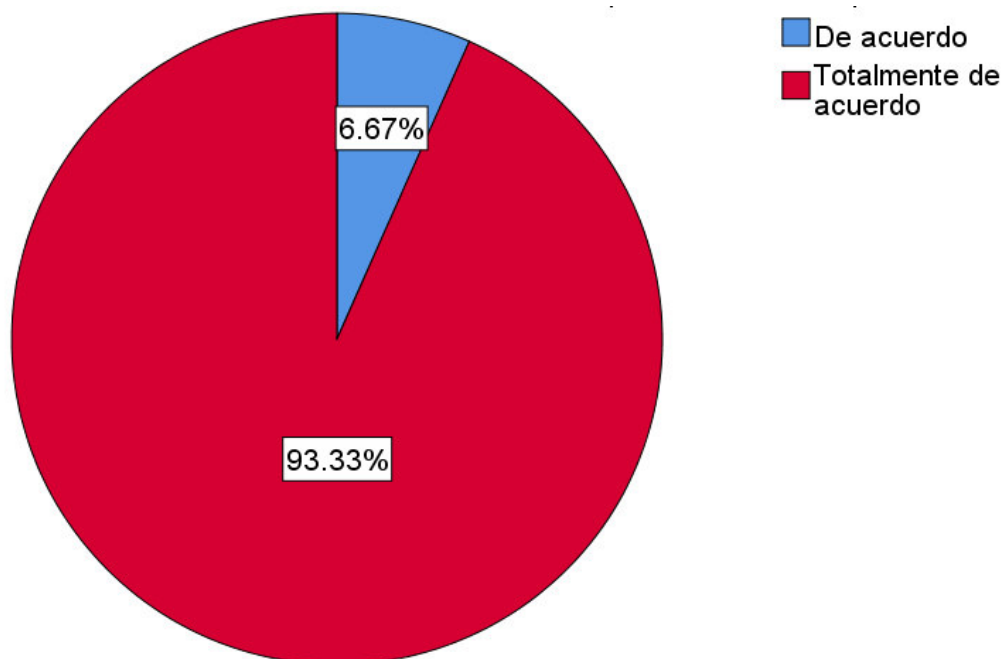
VARIABLE: Desempeño Laboral**Tabla 20:**

Compromiso Afectivo (Pregunta #1: Me siento contento si estuviera el resto de mi vida profesional en esta empresa)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	2	6.7
Totalmente de acuerdo	28	93.3
Total	30	100.0

Figura 17:

Compromiso Afectivo (Pregunta #1: Me siento contento si estuviera el resto de mi vida profesional en esta empresa)

**Análisis e Interpretación**

Según la tabla 20 y la figura 17, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 93.3%

están totalmente de acuerdo en que se sienten contento si estuviera el resto de su vida profesional en esta empresa, y el 6.7% de acuerdo.

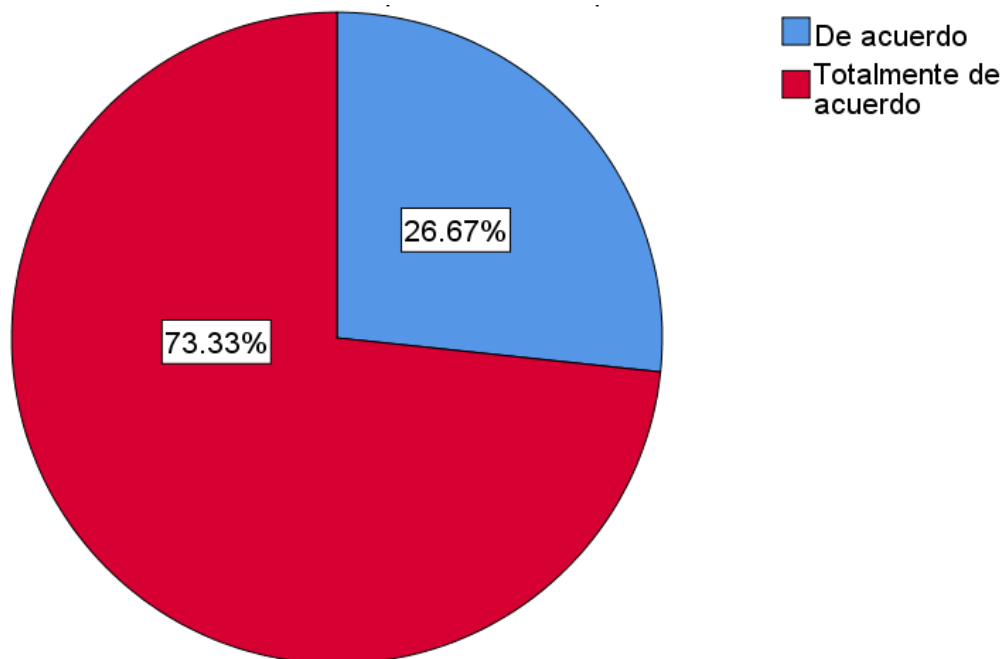
Tabla 21:

Compromiso Afectivo (Pregunta #2: Efectivamente siento los problemas de la empresa como si fueran mío)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	8	26.7
Totalmente de acuerdo	22	73.3
Total	30	100.0

Figura 18:

Compromiso Afectivo (Pregunta #2: Efectivamente siento los problemas de la empresa como si fueran mío)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 21 y la figura 18, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 73.3% están totalmente de acuerdo en que efectivamente sienten los problemas de la empresa como si fueran suyos, y el 26.7% de acuerdo.

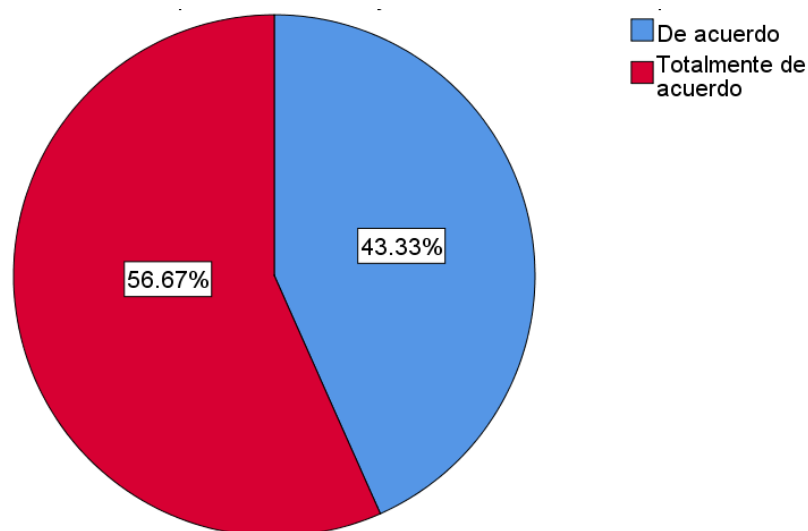
Tabla 22:

Compromiso Afectivo (Pregunta #3: Descubrí que mis valores son muy similares a los valores de la empresa)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	13	43.3
Totalmente de acuerdo	17	56.7
Total	30	100.0

Figura 19:

Compromiso Afectivo (Pregunta #3: Descubrí que mis valores son muy similares a los valores de la empresa)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 22 y la figura 19, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 56.7% están totalmente de acuerdo en que descubren que sus valores son similares a los valores de la empresa, y el 43.3% de acuerdo.

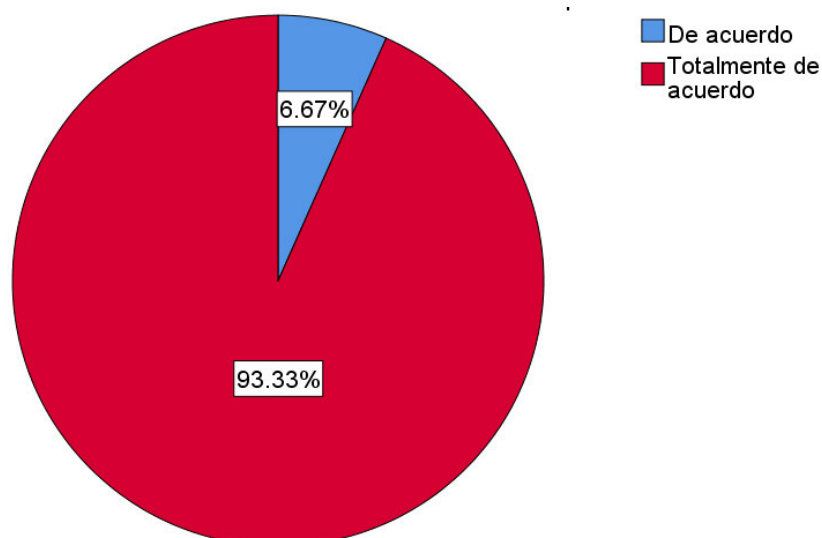
Tabla 23:

Compromiso Afectivo (Pregunta #4: Me siento satisfecho de laborar en esta empresa)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	2	6.7
Totalmente de acuerdo	28	93.3
Total	30	100.0

Figura 20:

Compromiso Afectivo (Pregunta #4: Me siento satisfecho de laborar en esta empresa)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 23 y la figura 20, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 93.3% están totalmente de acuerdo en que se sienten satisfecho de laborar en esta empresa, y el 6.7% de acuerdo.

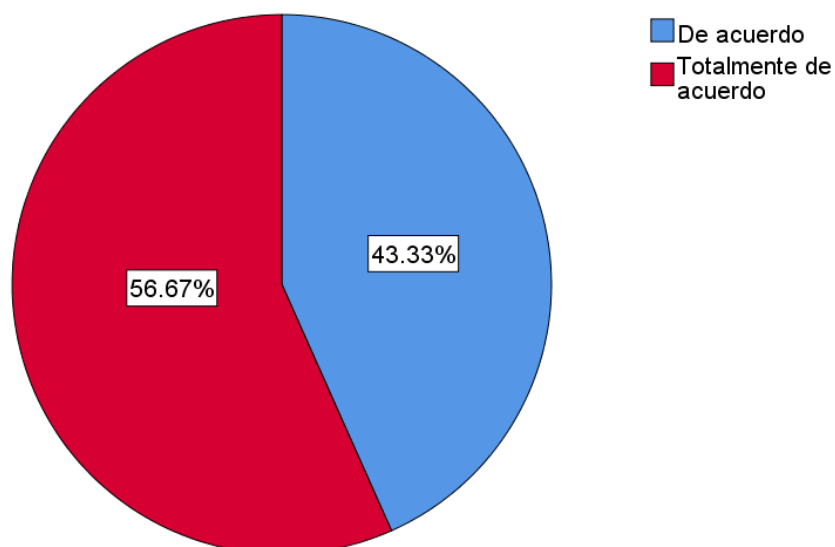
Tabla 24:

Compromiso Afectivo (Pregunta #5: Me alegra usar insignias o un uniforme que indique que pertenezco a esta empresa)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	13	43.3
Totalmente de acuerdo	17	56.7
Total	30	100.0

Figura 21:

Compromiso Afectivo (Pregunta #5: Me alegra usar insignias o un uniforme que indique que pertenezco a esta empresa)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 24 y la figura 21, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 56.67% están totalmente de acuerdo que están alegres en usar insignias o un uniforme que indique que pertenecen a esta empresa, y el 43.33% de acuerdo.

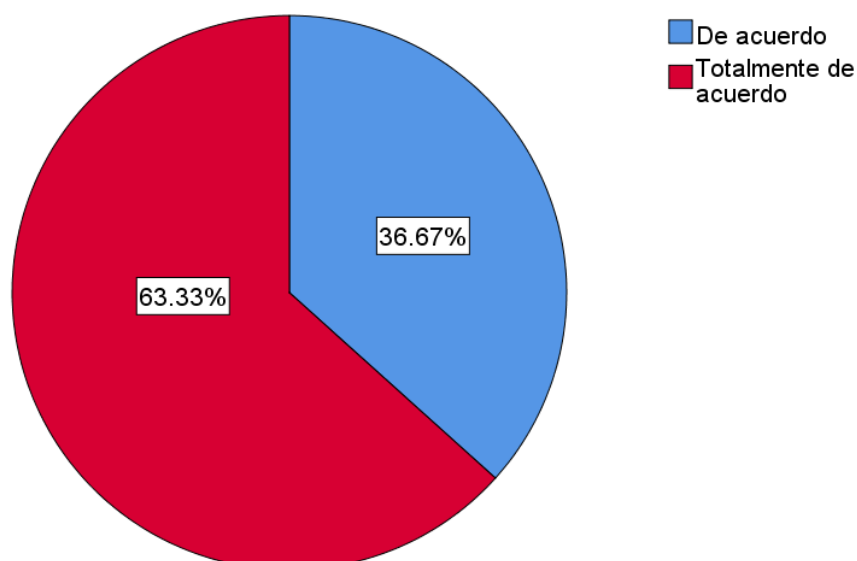
Tabla 25:

Compromiso Continuo (Pregunta #6: Estar por un periodo extenso en esta empresa es más una decisión de necesidad que de deseo)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	11	36.7
Totalmente de acuerdo	19	63.3
Total	30	100.0

Figura 22:

Compromiso Continuo (Pregunta #6: Estar por un periodo extenso en esta empresa es más una decisión de necesidad que de deseo)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 25 y la figura 22, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 63.3% están totalmente de acuerdo en estar por un periodo extenso en esta empresa, que es más una decisión de necesidad que de deseo, y el 36.7% de acuerdo.

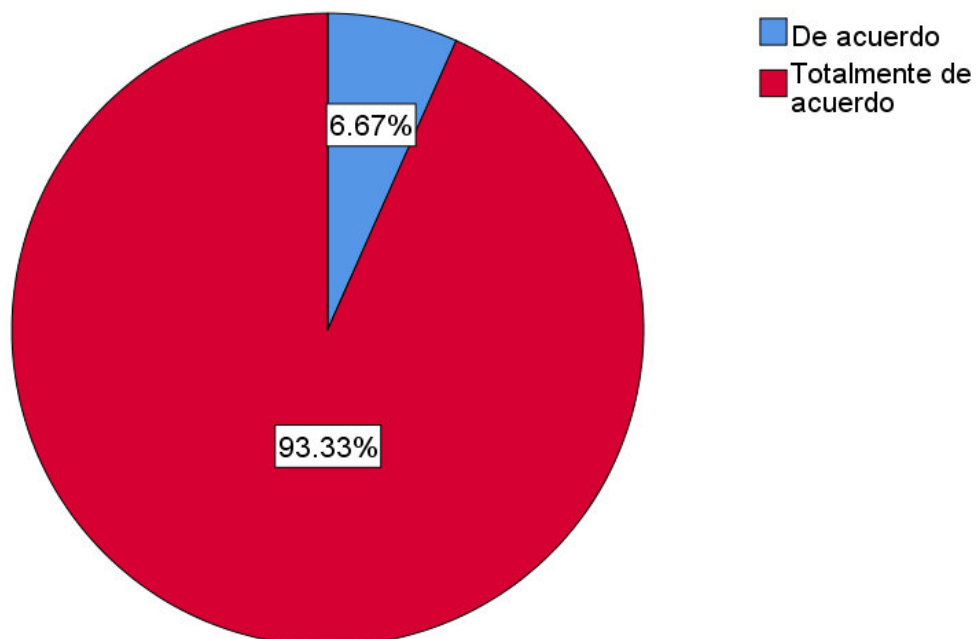
Tabla 26:

Compromiso Continuo (Pregunta #7: Estoy satisfecho con mi trabajo)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	2	6.7
Totalmente de acuerdo	28	93.3
Total	30	100.0

Figura 23:

Compromiso Continuo (Pregunta #7: Estoy satisfecho con mi trabajo)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 26 y la figura 23, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 93.3% están totalmente de acuerdo en que están satisfecho con su trabajo, y el 6.7% de acuerdo.

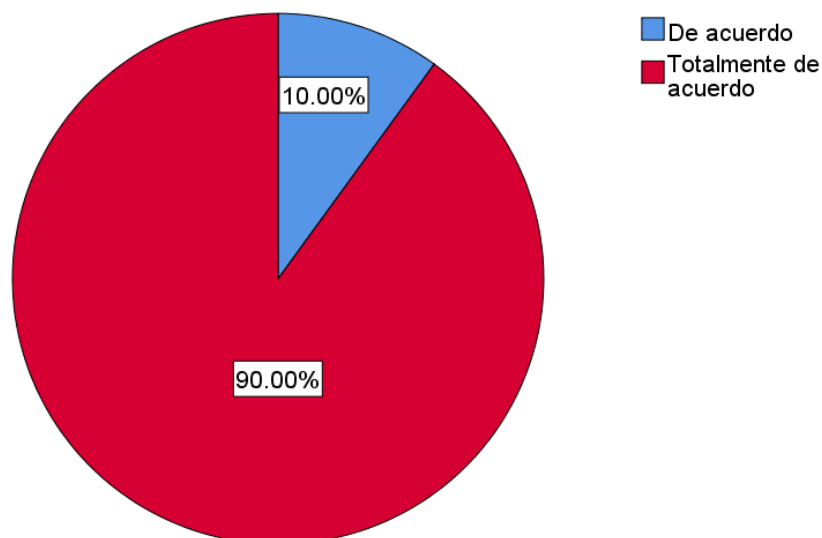
Tabla 27:

Compromiso Continuo (Pregunta #8: Sé cuáles son las compromisos y obligaciones de mi trabajo)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	3	10.0
Totalmente de acuerdo	27	90.0
Total	30	100.0

Figura 24:

Compromiso Continuo (Pregunta #8: Sé cuáles son las compromisos y obligaciones de mi trabajo)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 27 y la figura 24, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 90.0% están totalmente de acuerdo en que saben cuáles son los compromisos y obligaciones de su trabajo, y el 10.0% de acuerdo.

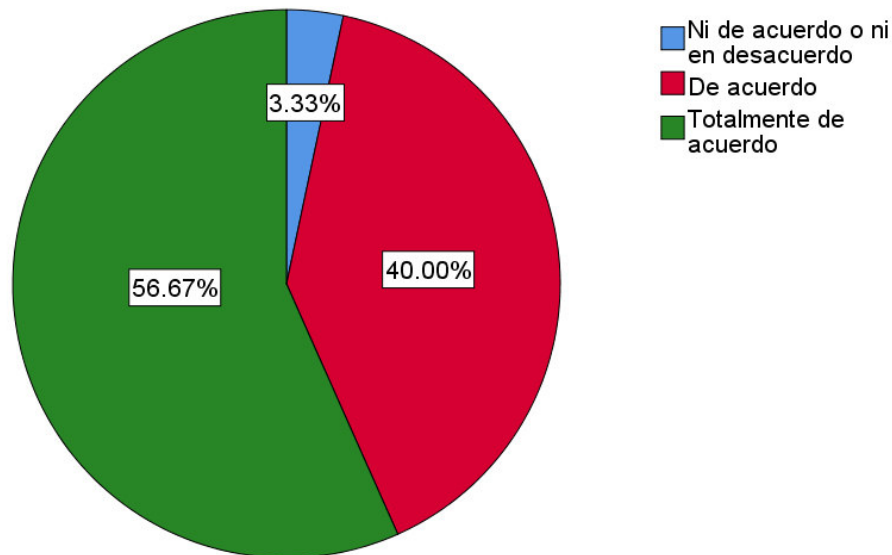
Tabla 28:

Compromiso Continuo (Pregunta #9: Una debilidad de dejar esta empresa es que no podría encontrar otra oportunidad igual a mi empleador actual)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo o ni en desacuerdo	1	3.3
De acuerdo	12	40.0
Totalmente de acuerdo	17	56.7
Total	30	100.0

Figura 25:

Compromiso Continuo (Pregunta #9: Una debilidad de dejar esta empresa es que no podría encontrar otra oportunidad igual a mi empleador actual)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 28 y la figura 25, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 56.7% están totalmente de acuerdo en que una debilidad de dejar esta empresa es que no pueden encontrar otra oportunidad para trabajar, el 40.0% de acuerdo y el 3.3% ni de acuerdo o ni en desacuerdo.

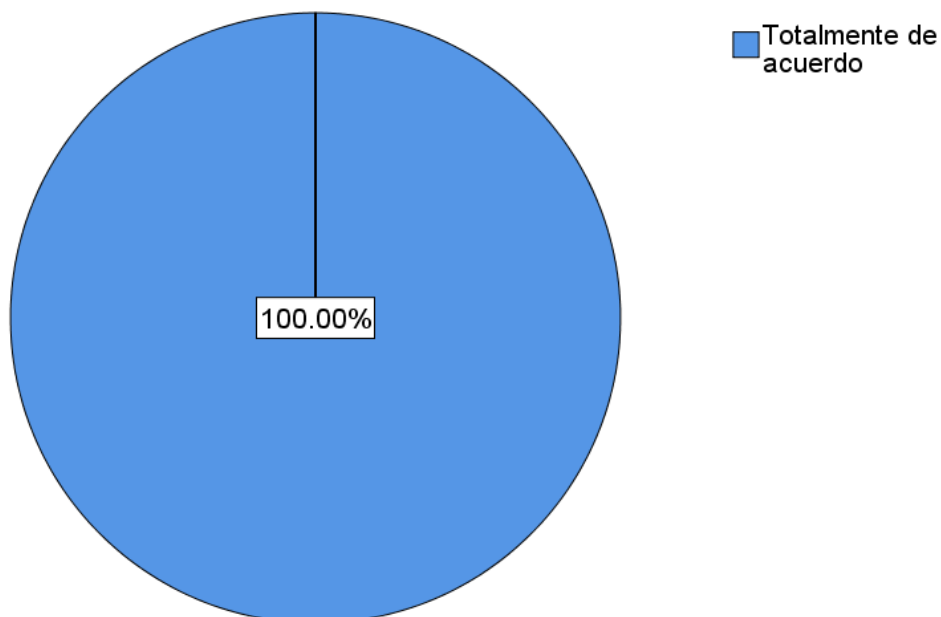
Tabla 29:

Compromiso Normativo (Pregunta #10: Creo que las actividades que hago son tan valiosas como las actividades de cualquier otro empleado)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	30	100.0
Total	30	100.0

Figura 26:

Compromiso Normativo (Pregunta #10: Creo que las actividades que hago son tan valiosas como las actividades de cualquier otro empleado)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 29 y la figura 26, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 100.0%

están totalmente de acuerdo en que creen que las actividades que hagan son tan valiosas como las actividades de cualquier otro empleado.

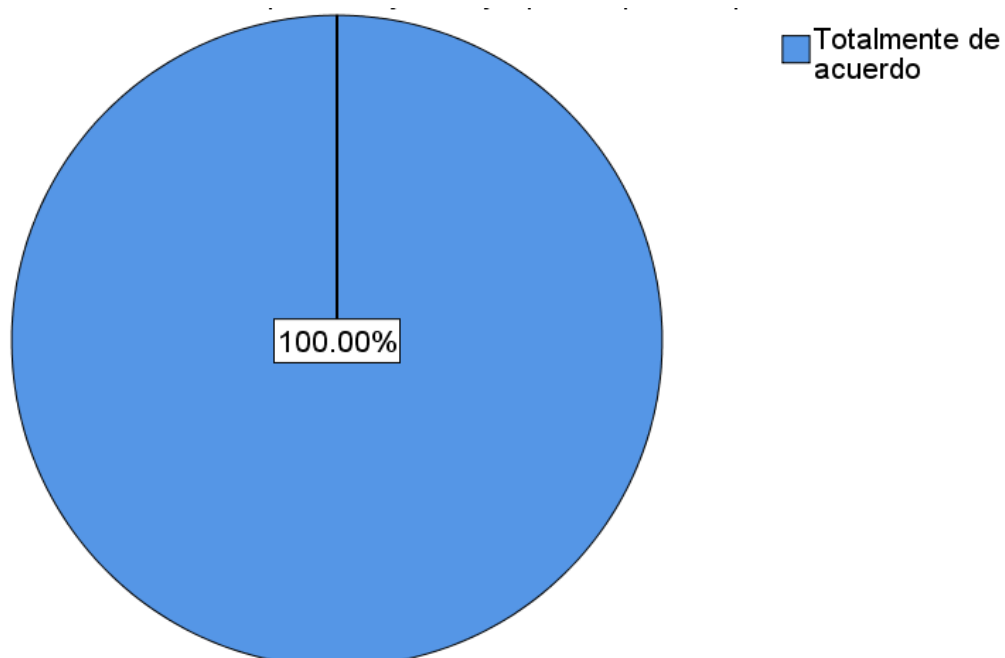
Tabla 30:

Compromiso Normativo (Pregunta #11: Creo que mi trabajo es muy importante para la empresa)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	30	100.0
Total	30	100.0

Figura 27:

Compromiso Normativo (Pregunta #11: Creo que mi trabajo es muy importante para la empresa)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 30 y la figura 27, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 100.0% están totalmente de acuerdo en que creen que su trabajo es muy importante para la empresa.

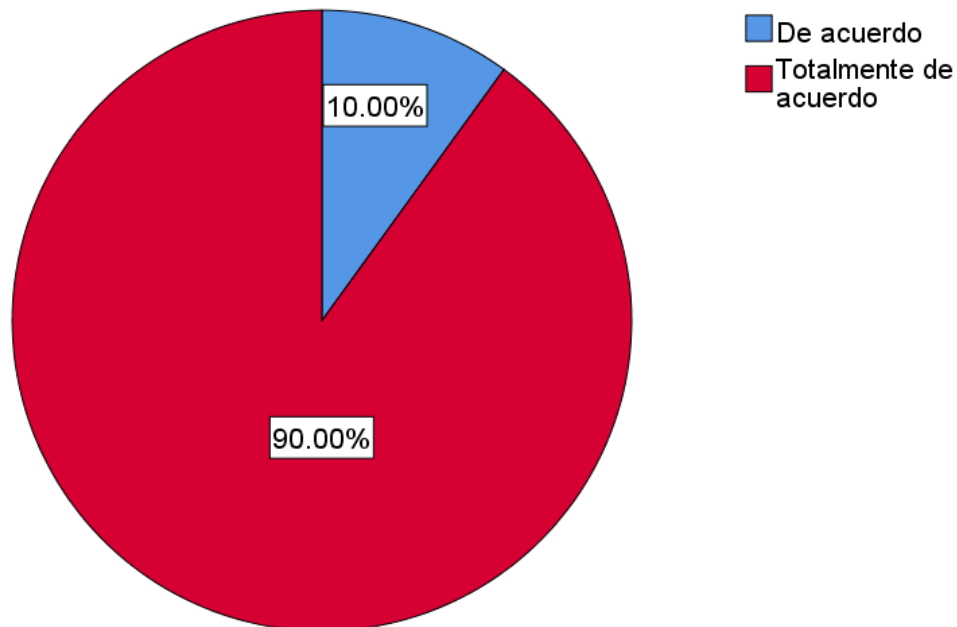
Tabla 31:

Compromiso Normativo (Pregunta #12: Cuento con la voluntad de transmitir mis conocimientos hacia mis nuevos compañeros de trabajo)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	3	10.0
Totalmente de acuerdo	27	90.0
Total	30	100.0

Figura 28:

Compromiso Normativo (Pregunta #12: Cuento con la voluntad de transmitir mis conocimientos hacia mis nuevos compañeros de trabajo)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 31 y la figura 28, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 90.0% están totalmente de acuerdo en que cuentan con la voluntad de transmitir sus conocimientos hacia sus nuevos compañeros de trabajo, y el 10.0% de acuerdo.

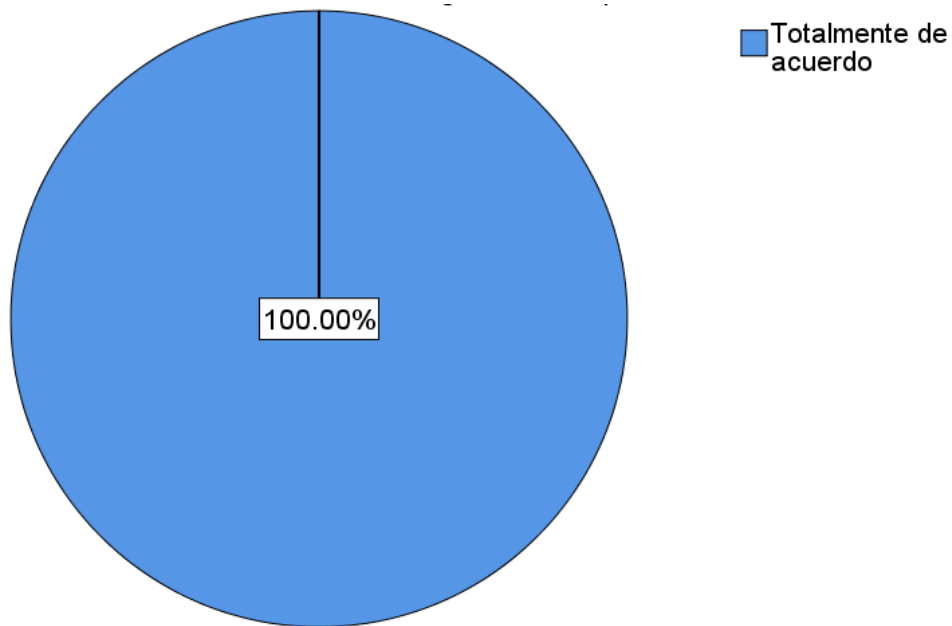
Tabla 32:

Compromiso Normativo (Pregunta #13: Mi lealtad se ha ganado esta empresa)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	30	100.0
Total	30	100.0

Figura 29:

Compromiso Normativo (Pregunta #13: Mi lealtad se ha ganado esta empresa)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 32 y la figura 29, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 100.0% están totalmente de acuerdo en que su lealtad se ha ganado esta empresa.

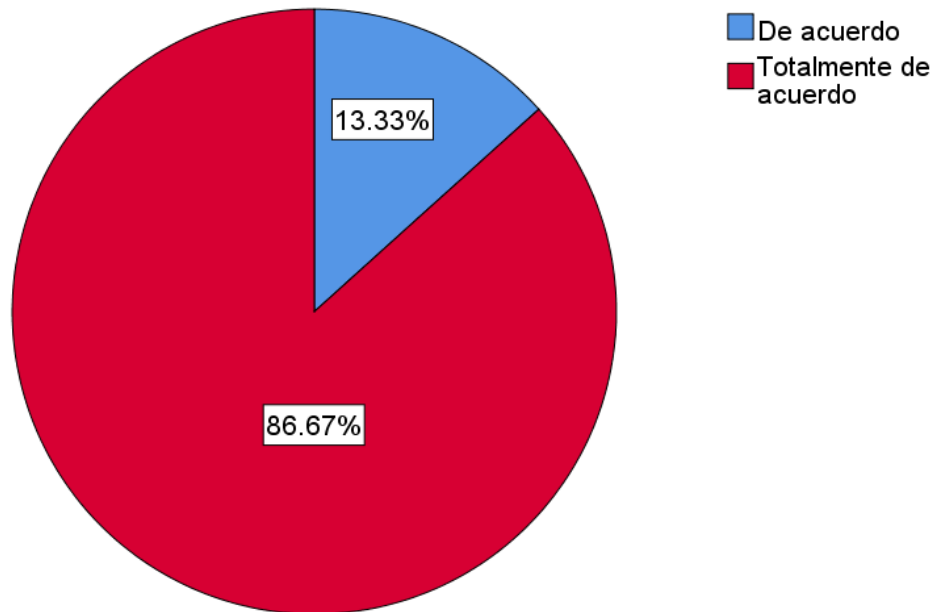
Tabla 33:

Satisfacción con su sueldo y con las promociones (Pregunta #14: En comparación con otras empresas, la remuneración es muy atractiva)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	4	13.3
Totalmente de acuerdo	26	86.7
Total	30	100.0

Figura 30:

Satisfacción con el salario y con las promociones (Pregunta #14: En comparación con otras empresas, la remuneración es muy atractiva)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 33 y la figura 30, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 86.7% están totalmente de acuerdo en que a comparación con otras empresas la remuneración es muy atractiva, y el 13.3% de acuerdo.

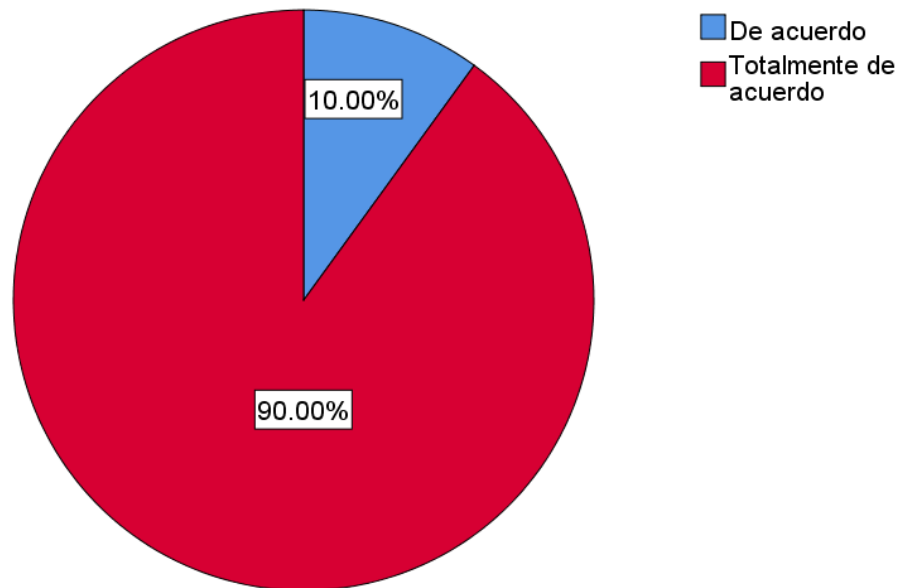
Tabla 34:

Satisfacción con su sueldo y con las promociones (Pregunta #15: La empresa tiene oportunidades progresivas de crecimiento profesional)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	3	10.0
Totalmente de acuerdo	27	90.0
Total	30	100.0

Figura 31:

Satisfacción con el salario y con las promociones (Pregunta #15: La empresa tiene oportunidades progresivas de crecimiento profesional)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 34 y la figura 31, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 90.0% están totalmente de acuerdo en que la empresa tiene oportunidades progresivas de crecimiento profesional, y el 10.0% de acuerdo.

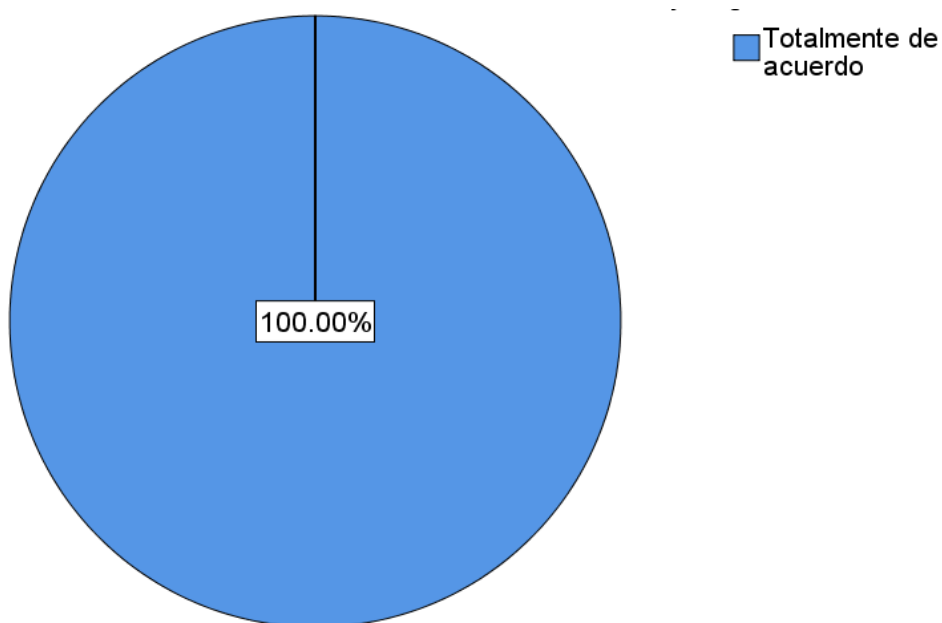
Tabla 35:

Satisfacción con su sueldo y con las promociones (Pregunta #16: La remuneración está en línea con el rendimiento y el logro)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	30	100.0
Total	30	100.0

Figura 32:

Satisfacción con el salario y con las promociones (Pregunta #16: La remuneración está en línea con el rendimiento y el logro)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 35 y la figura 32, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 100.0% están totalmente de acuerdo en que la remuneración está en línea con el rendimiento y el logro.

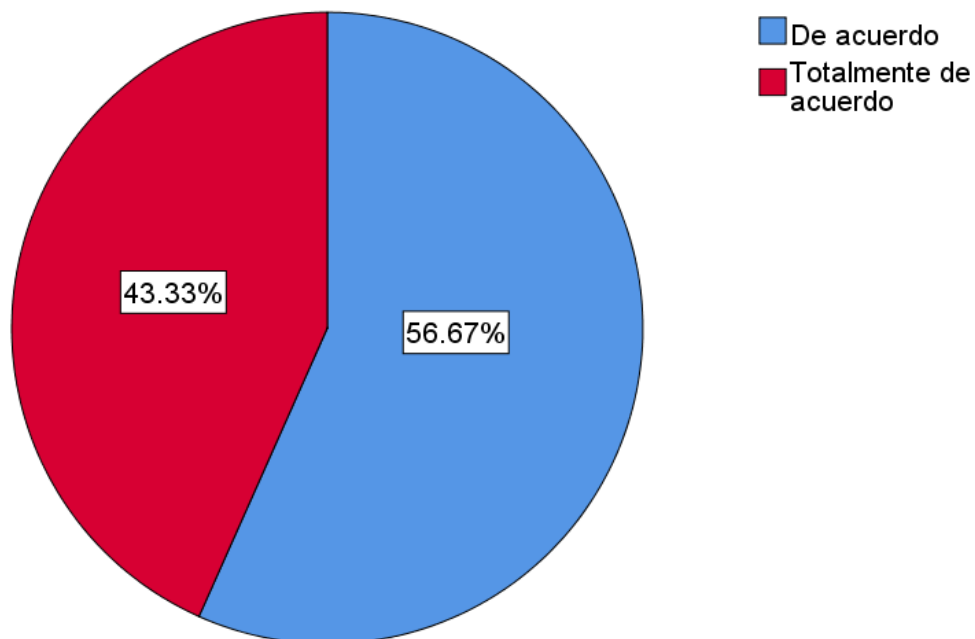
Tabla 36:

Satisfacción con su sueldo y con las promociones (Pregunta #17: La empresa incentiva el desarrollo del personal)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	17	56.7
Totalmente de acuerdo	13	43.3
Total	30	100.0

Figura 33:

Satisfacción con el salario y con las promociones (Pregunta #17: La empresa incentiva el desarrollo del personal)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 36 y la figura 33, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 56.7%

están de acuerdo en que la empresa incentiva el desarrollo personal, y el 43.3% están totalmente de acuerdo.

Tabla 37:

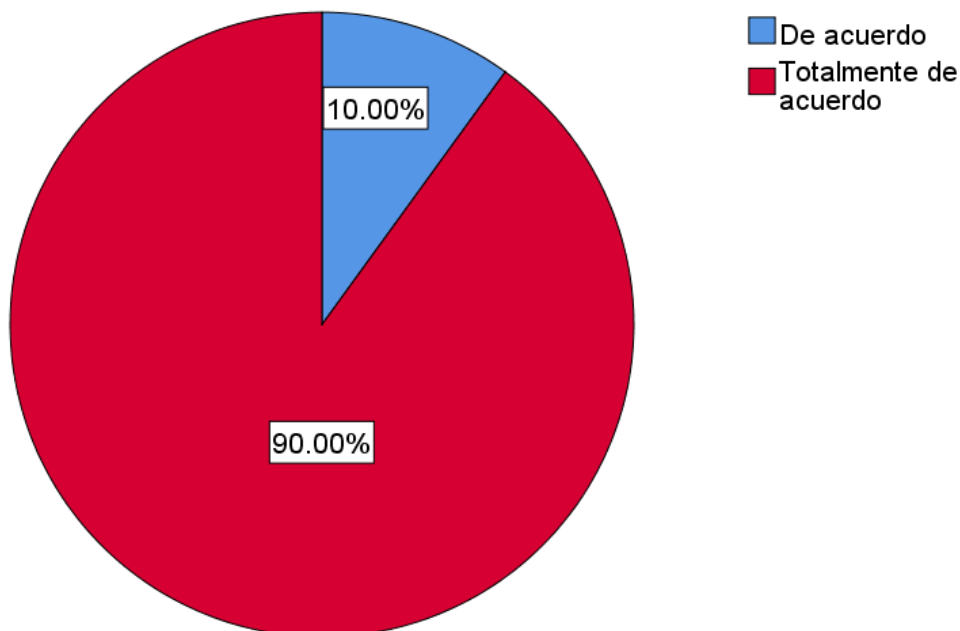
Satisfacción su sueldo y con las promociones (Pregunta #18: Para una calidad de vida laboral esta empresa es una buena opción)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	3	10.0
Totalmente de acuerdo	27	90.0
Total	30	100.0

Figura 34:

Satisfacción con el salario y con las promociones (Pregunta #18:

Para una calidad de vida laboral esta empresa es una buena opción)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 37 y la figura 34, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 90.0% están totalmente de acuerdo en que para que una calidad de vida laboral esta empresa es una buena opción, y el 10.0% están de acuerdo.

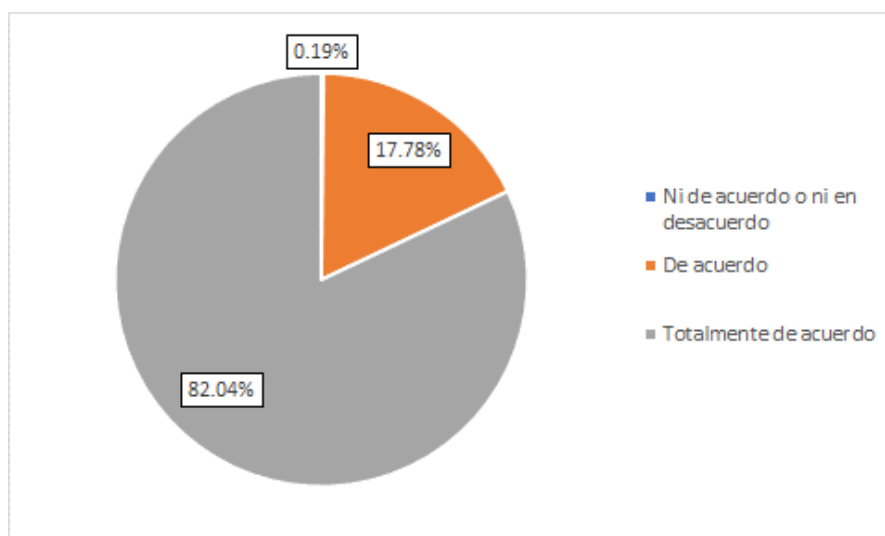
Tabla 38:

Dimensión - Compromiso Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo o ni en desacuerdo	1	0.19
De acuerdo	5	17.78
Totalmente de acuerdo	24	82.04
Total	30	100.0

Figura 35:

Dimensión - Compromiso Organizacional



Análisis e Interpretación

Según la tabla 38 y la figura 35, en base a las tendencias de los resultados de las 18 preguntas efectuadas para la dimensión de “Compromiso Organizacional”, de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, se observa: 82.04% respondió “Totalmente de acuerdo”, el 17.78% “De acuerdo”, el 0.19% “Ni de acuerdo o ni en desacuerdo”, el 0.00% “En desacuerdo” y el 0.00% “Totalmente desacuerdo”.

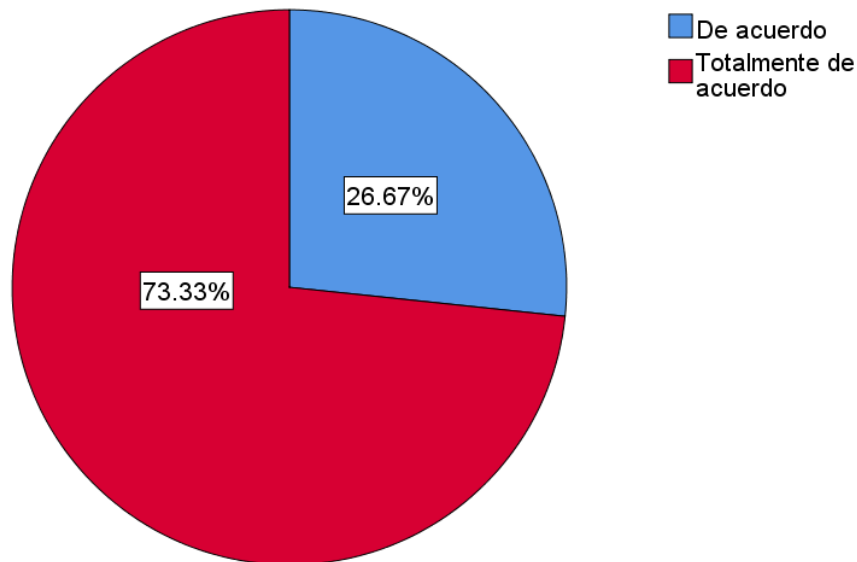
Tabla 39:

Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #19: Estoy seguro que la empresa siempre protege la integridad física y mental del trabajador)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	8	26.7
Totalmente de acuerdo	22	73.3
Total	30	100.0

Figura 36:

Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #19: Estoy seguro que la empresa siempre protege la integridad física y mental del trabajador)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 39 y la figura 36, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 73.3% están totalmente de acuerdo en que están seguros que la empresa siempre protege la integridad física y mental del trabajador, y el 26.7% están de acuerdo.

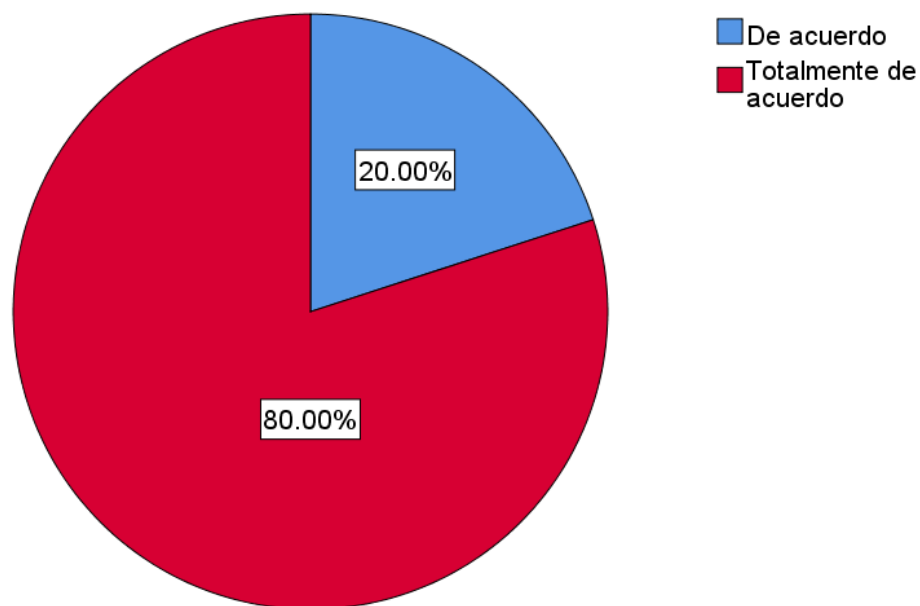
Tabla 40:

Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #20: La iluminación de mi lugar de trabajo es conveniente)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	6	20.0
Totalmente de acuerdo	24	80.0
Total	30	100.0

Figura 37:

Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #20: La iluminación de mi lugar de trabajo es conveniente)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 40 y la figura 37, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 80.0%

están totalmente de acuerdo en que la iluminación de su lugar de trabajo es conveniente, y el 20.0% están de acuerdo.

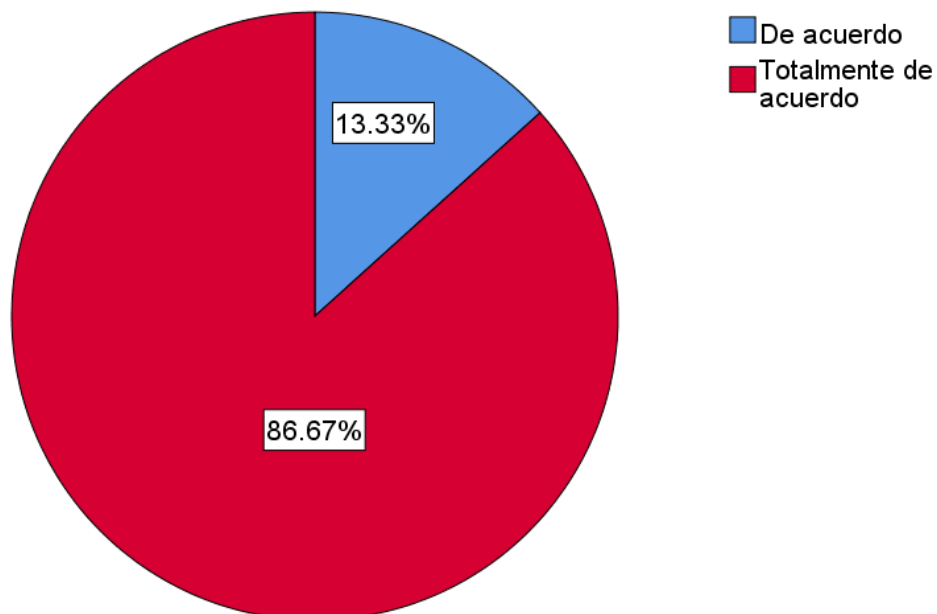
Tabla 41:

Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #21: Mi lugar de trabajo es el adecuado para realizar el trabajo remoto)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	4	13.3
Totalmente de acuerdo	26	86.7
Total	30	100.0

Figura 38:

Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #21: Mi lugar de trabajo es el adecuado para realizar el trabajo remoto)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 41 y la figura 38, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 86.7% están totalmente de acuerdo que su lugar de trabajo es el adecuado para realizar el trabajo remoto, y el 13.3% están de acuerdo.

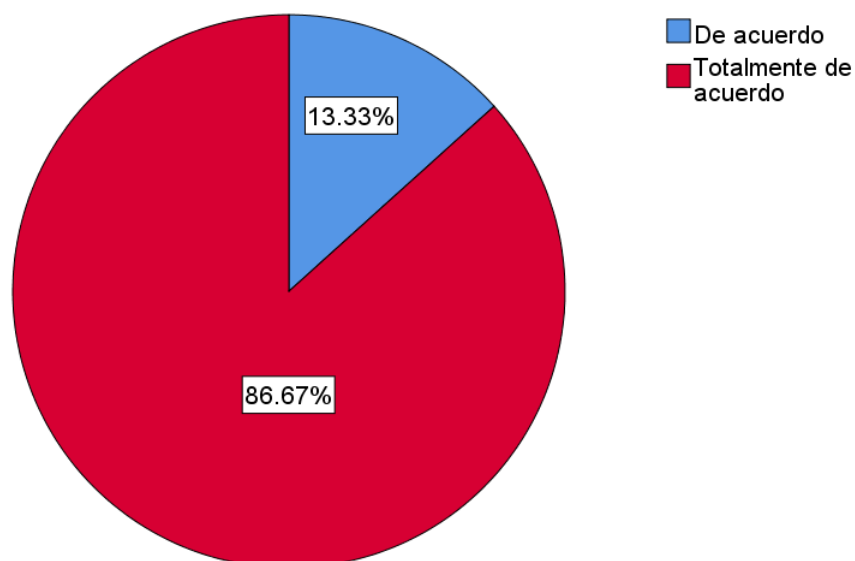
Tabla 42:

Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #22: Me siento contento con mi horario laboral)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	4	13.3
Totalmente de acuerdo	26	86.7
Total	30	100.0

Figura 39:

Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #22: Me siento contento con mi horario laboral)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 42 y la figura 39, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 86.7% están totalmente de acuerdo en que se sienten contento con su horario laboral, y el 13.3% están de acuerdo.

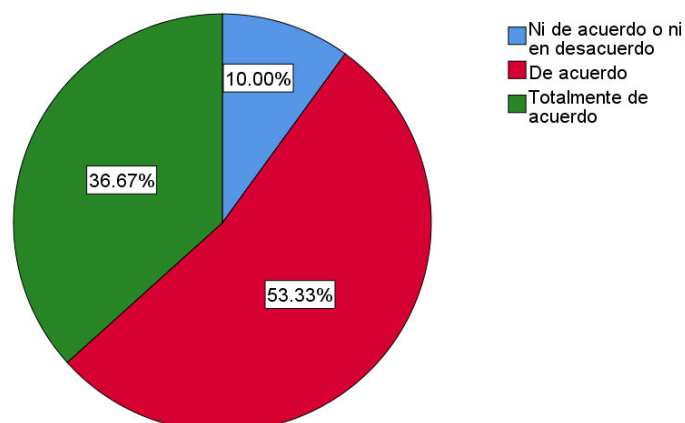
Tabla 43:

Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #23: En mis actividades de trabajo identifico brechas de tiempo para un descanso)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo o ni en desacuerdo	3	10.0
Totalmente de acuerdo	11	36.7
De acuerdo	16	53.3
Total	30	100.0

Figura 40:

Satisfacción con las condiciones de trabajo (Pregunta #23: En mis actividades de trabajo identifico brechas de tiempo para un descanso)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 43 y la figura 40, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 53.3% están de acuerdo en que sus actividades de trabajo identifican brechas de tiempo para un descanso, el 36.7% están totalmente de acuerdo, y el 10.0% están ni de acuerdo o ni en desacuerdo.

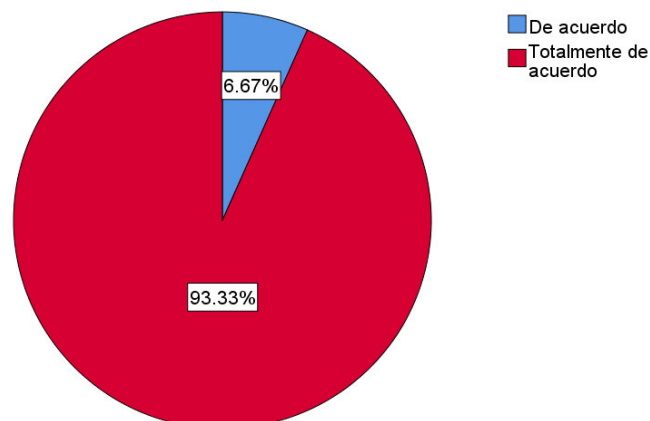
Tabla 44:

***Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia
(Pregunta #24: Su jefe de inmediato ofrece apoyo para superar las dificultades que se presenten)***

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	2	6.7
Totalmente de acuerdo	28	93.3
Total	30	100.0

Figura 41:

***Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia
(Pregunta #24: Su jefe de inmediato ofrece apoyo para superar las dificultades que se presenten)***



Análisis e Interpretación

Según la tabla 44 y la figura 41, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 93.3% están totalmente de acuerdo en que su jefe de inmediato les ofrece apoyo para superar sus dificultades que se presenten, y el 6.7% de acuerdo.

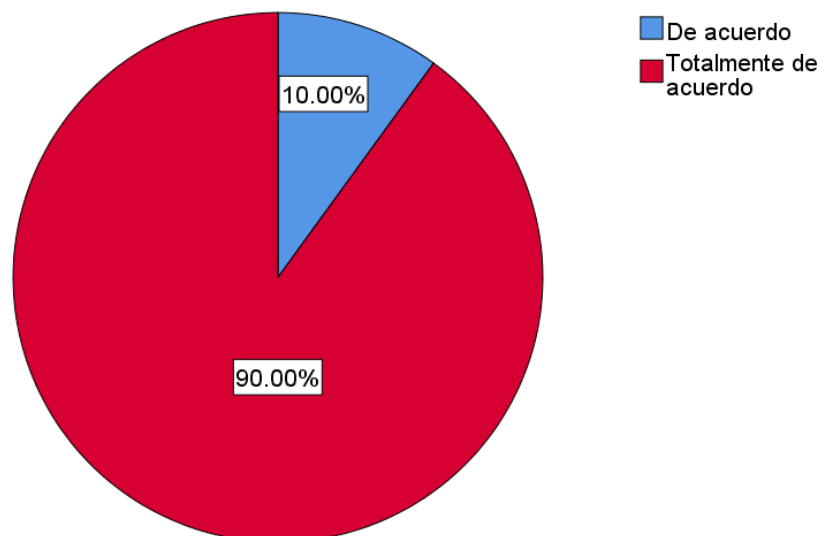
Tabla 45:

Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia
(Pregunta #25: Los trabajadores de la empresa se ayudan entre ellos)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	3	10.0
Totalmente de acuerdo	27	90.0
Total	30	100.0

Figura 42:

Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia
(Pregunta #25: Los trabajadores de la empresa se ayudan entre ellos)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 45 y la figura 42, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 90.0% están totalmente de acuerdo en que los trabajadores de la empresa se ayudan entre ellos, y el 10.0% de acuerdo.

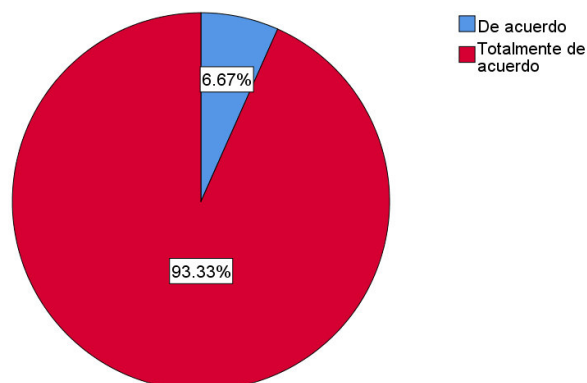
Tabla 46:

***Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia
(Pregunta #26: Existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo)***

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	2	6.7
Totalmente de acuerdo	28	93.3
Total	30	100.0

Figura 43:

***Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia
(Pregunta #26: Existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo)***



Análisis e Interpretación

Según la tabla 46 y la figura 43, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 93.3% están totalmente de acuerdo en que existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo, y el 6.7% están de acuerdo.

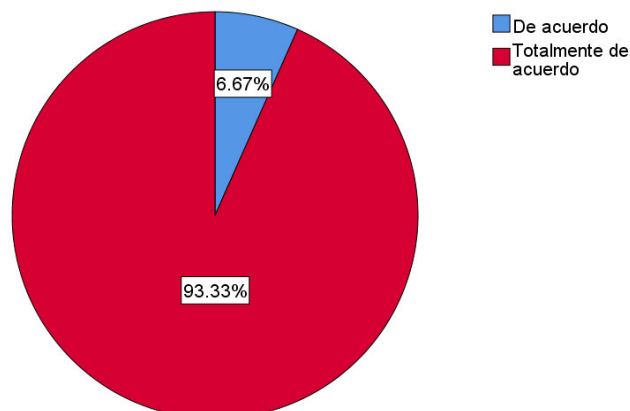
Tabla 47:

***Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia
(Pregunta #27: Los líderes de la empresa brindan reconocimiento por los logros de los empleados)***

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	2	6.7
Totalmente de acuerdo	28	93.3
Total	30	100.0

Figura 44:

***Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia
(Pregunta #27: Los líderes de la empresa brindan reconocimiento por los logros de los empleados)***



Análisis e Interpretación

Según la tabla 47 y la figura 44, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 93.3% están totalmente de acuerdo en que los líderes de la empresa brindan reconocimiento por los logros de los empleados, y el 6.7% están de acuerdo.

Tabla 48:

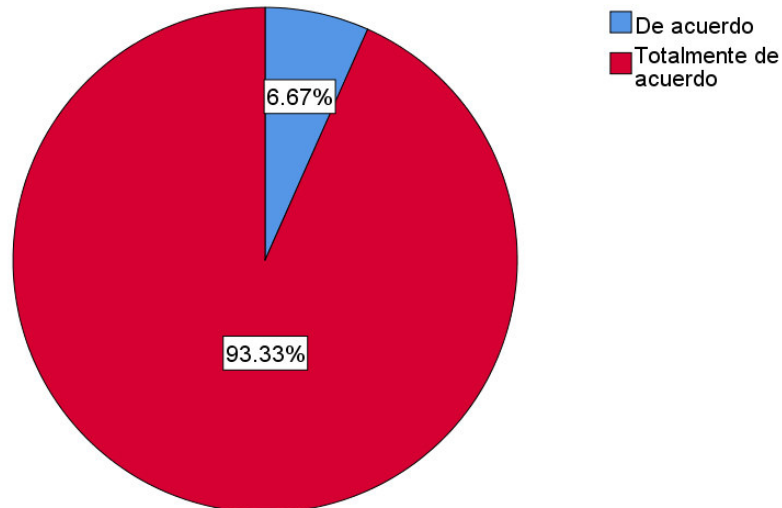
*Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia
(Pregunta #28: La interacción con empleados de mayor rango es horizontal con empleados de menor rango)*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	2	6.7
Totalmente de acuerdo	28	93.3
Total	30	100.0

Figura 45:

Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia

(Pregunta #28: La interacción con empleados de mayor rango es horizontal con empleados de menor rango)



Análisis e Interpretación

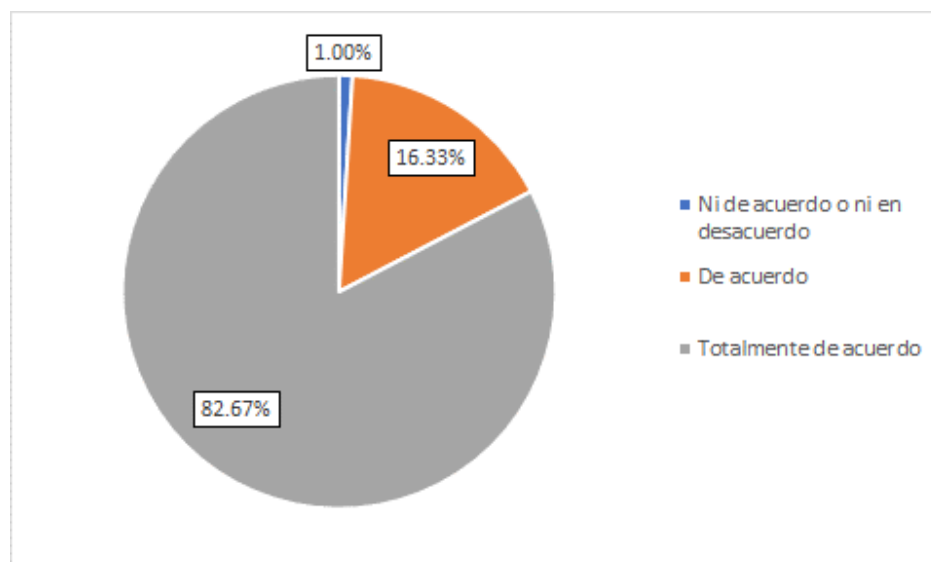
Según la tabla 48 y la figura 45, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 93.3% están totalmente de acuerdo en que la interacción con empleados de mayor rango es horizontal con empleados de menor rango, y el 6.7% están de acuerdo.

Tabla 49:

Dimensión - Satisfacción Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo o ni en desacuerdo	1	1.00
De acuerdo	5	16.33
Totalmente de acuerdo	24	82.67
Total	30	100.0

Figura 46:

Dimensión - Satisfacción Laboral**Análisis e Interpretación**

Según la tabla 49 y la figura 46, en base a las tendencias de los resultados de las 18 preguntas efectuadas para la dimensión de “Satisfacción Laboral”, de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, se observa: 82.67% respondió “Totalmente de acuerdo”, el 16.33% “De acuerdo”, el 1.00% “Ni de acuerdo o ni en desacuerdo”, el 0.00% “En desacuerdo” y el 0.00% “Totalmente desacuerdo”.

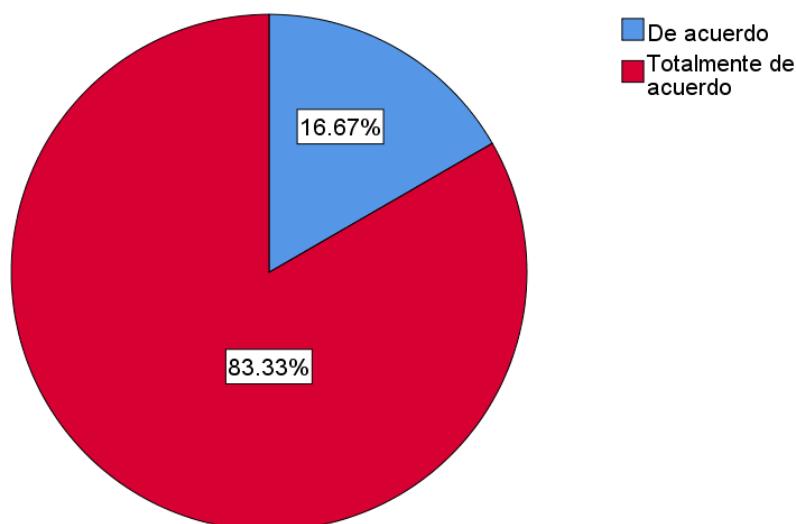
Tabla 50:

Eficiencia (Pregunta #29: Usted apoya a otros empleados con sus conocimientos para que realicen sus actividades)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	5	16.7
Totalmente de acuerdo	25	83.3
Total	30	100.0

Figura 47:

Eficiencia (Pregunta #29: Usted apoya a otros empleados con sus conocimientos para que realicen sus actividades)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 50 y la figura 47, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 83.3% están totalmente de acuerdo en que ellos apoyan a otros empleados con sus conocimientos para que realicen sus actividades, y el 16.7% están de acuerdo.

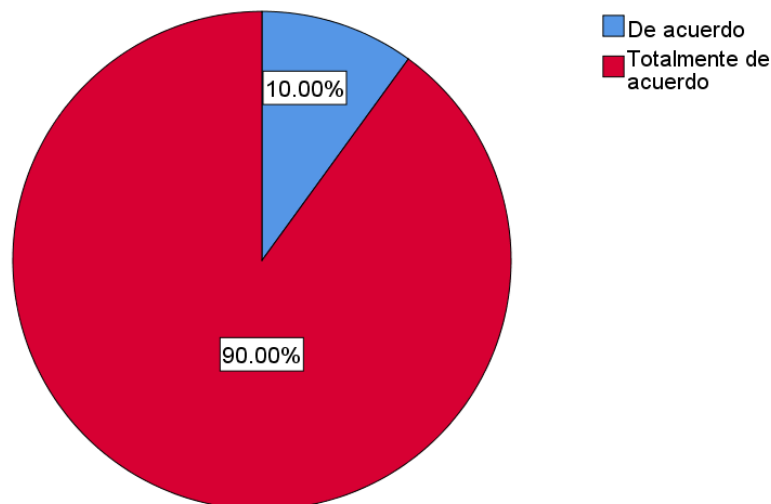
Tabla 51:

Eficiencia (Pregunta #30: Usted realiza un correcto uso de las herramientas de trabajo que le brinda la empresa)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	3	10.0
Totalmente de acuerdo	27	90.0
Total	30	100.0

Figura 48:

Eficiencia (Pregunta #30: Usted realiza un correcto uso de las herramientas de trabajo que le brinda la empresa)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 51 y la figura 48, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 90.0% están totalmente de acuerdo en que ellos realizan un correcto uso de las herramientas de trabajo que le brinda la empresa, y el 10.0% están de acuerdo.

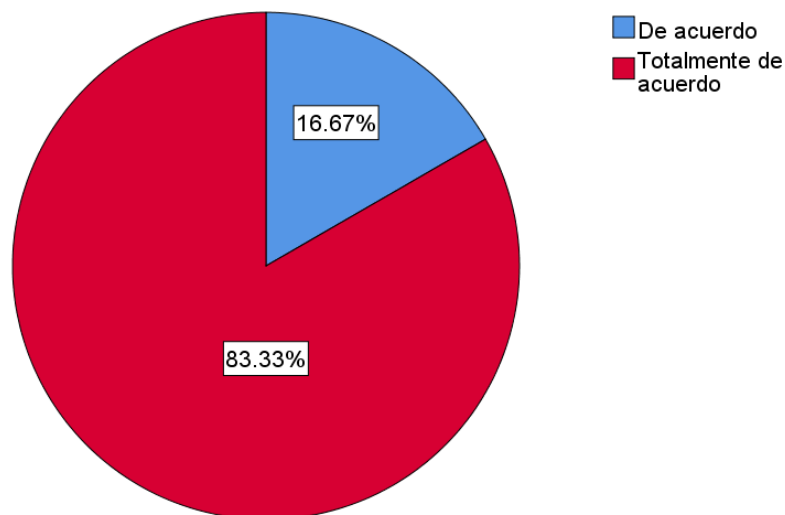
Tabla 52:

Eficiencia (Pregunta #31: Usted no realiza actividades personales dentro del horario de trabajo para no ser sancionado)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	5	16.7
Totalmente de acuerdo	25	83.3
Total	30	100.0

Figura 49:

Eficiencia (Pregunta #31: Usted no realiza actividades personales dentro del horario de trabajo para no ser sancionado)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 52 y la figura 49, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 83.3% están totalmente de acuerdo en que ellos no realizan actividades personales dentro del horario de trabajo para no ser sancionado, y el 16.7% están de acuerdo.

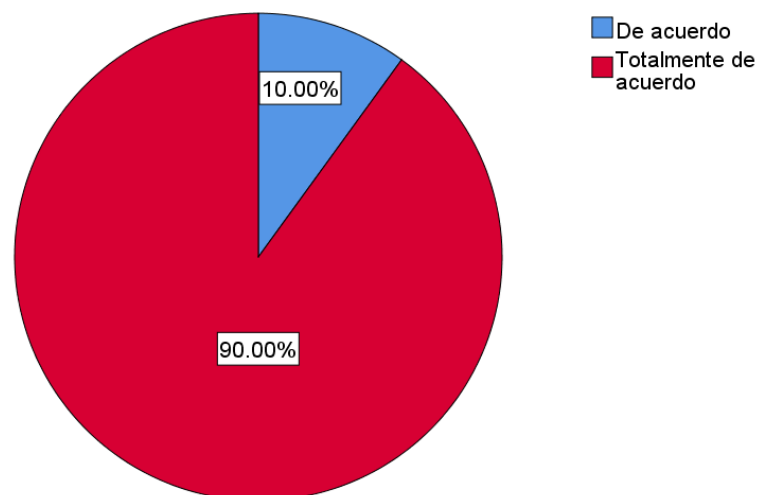
Tabla 53:

Eficiencia (Pregunta #32: Usted brinda aportes profesionales en beneficio a la empresa)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	3	10.0
Totalmente de acuerdo	27	90.0
Total	30	100.0

Figura 50:

Eficiencia (Pregunta #32: Usted brinda aportes profesionales en beneficio a la empresa)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 53 y la figura 50, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 90.0% están totalmente de acuerdo en que ellos brindan aportes profesionales en beneficio a la empresa, y el 10.0% están de acuerdo.

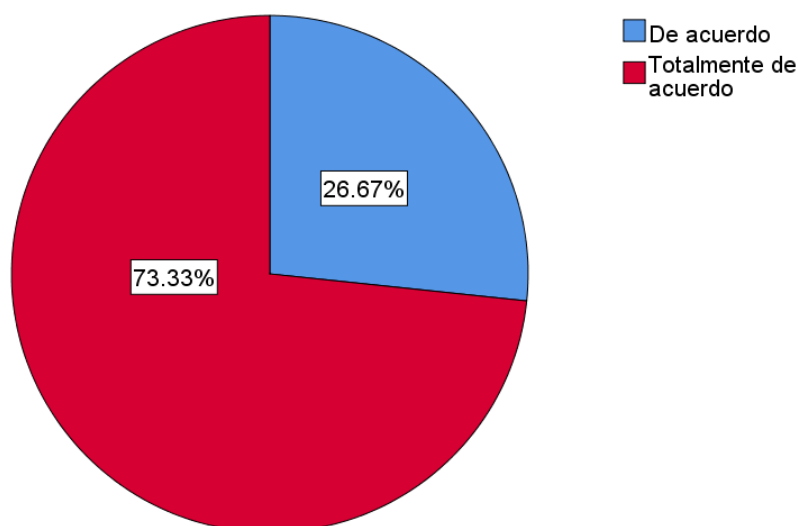
Tabla 54:

Eficiencia (Pregunta #33: En la empresa, los métodos de trabajo mejoran continuamente)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	8	26.7
Totalmente de acuerdo	22	73.3
Total	30	100.0

Figura 51:

Eficiencia (Pregunta #33: En la empresa, los métodos de trabajo mejoran continuamente)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 54 y la figura 51, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 73.3% están totalmente de acuerdo en que la empresa los métodos de trabajo mejoran continuamente, y el 26.7% están de acuerdo.

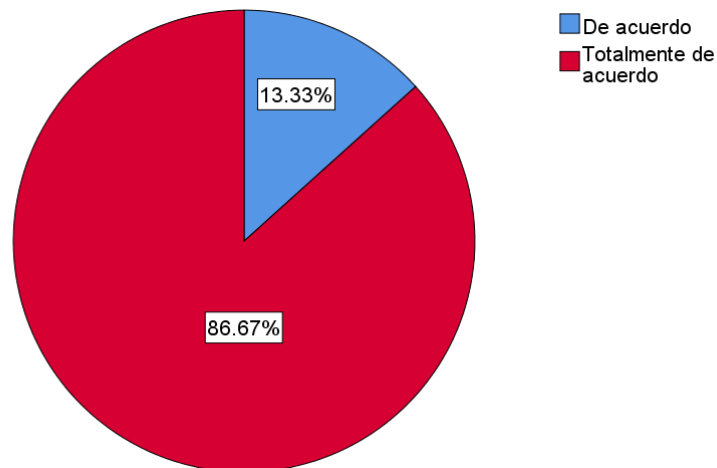
Tabla 55:

Eficacia (Pregunta #34: Tengo la capacidad de preparar mi propio trabajo)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	4	13.3
Totalmente de acuerdo	26	86.7
Total	30	100.0

Figura 52:

Eficacia (Pregunta #34: Tengo la capacidad de preparar mi propio trabajo)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 55 y la figura 52, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 86.7% están totalmente de acuerdo en que tienen la capacidad de preparar su propio trabajo, y el 13.3% están de acuerdo.

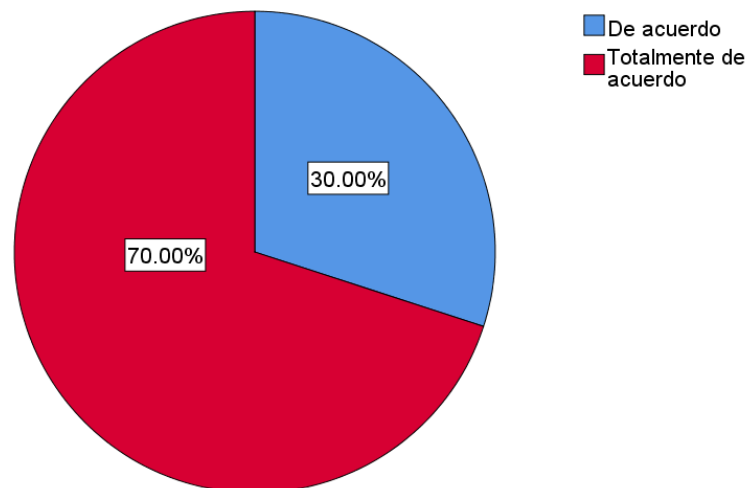
Tabla 56:

Eficacia (Pregunta #35: Completo las fechas y objetivos establecidos por mis lideres)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	9	30.0
Totalmente de acuerdo	21	70.0
Total	30	100.0

Figura 53:

Eficacia (Pregunta #35: Completo las fechas y objetivos establecidos por mis lideres)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 56 y la figura 53, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 70.0% están totalmente de acuerdo en que completan las fechas y objetivos establecidos por sus lideres, y el 30.0% están de acuerdo.

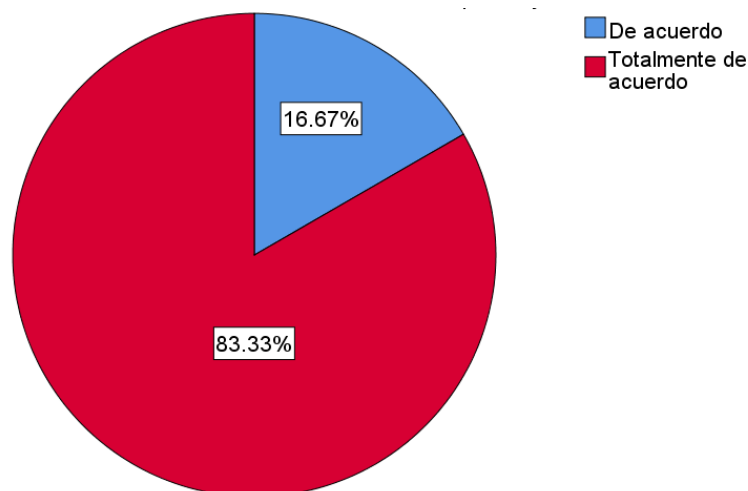
Tabla 57:

Eficacia (Pregunta #36: Realizo la tarea en el momento adecuado sin requerir mayores facilidades)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	5	16.7
Totalmente de acuerdo	25	83.3
Total	30	100.0

Figura 54:

Eficacia (Pregunta #36: Realizo la tarea en el momento adecuado sin requerir mayores facilidades)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 57 y la figura 54, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 83.3% están totalmente de acuerdo en que realizan la tarea en el momento adecuado sin requerir mayores facilidades, y el 16.7% están de acuerdo.

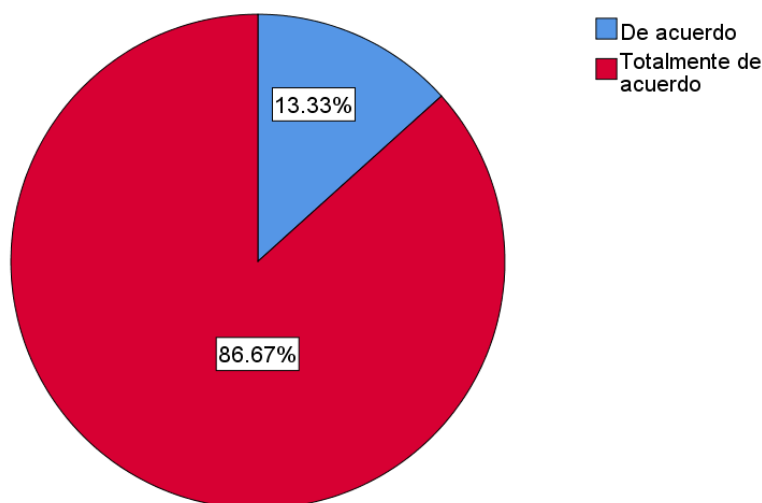
Tabla 58:

Eficacia (Pregunta #37: Desempeño correctamente los procedimientos administrativos establecidos por la empresa)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	4	13.3
Totalmente de acuerdo	26	86.7
Total	30	100.0

Figura 55:

Eficacia (Pregunta #37: Desempeño correctamente los procedimientos administrativos establecidos por la empresa)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 58 y la figura 55, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 86.7% están totalmente de acuerdo en que se desempeñan correctamente los procedimientos administrativos establecidos por la empresa, y el 13.3% están de acuerdo.

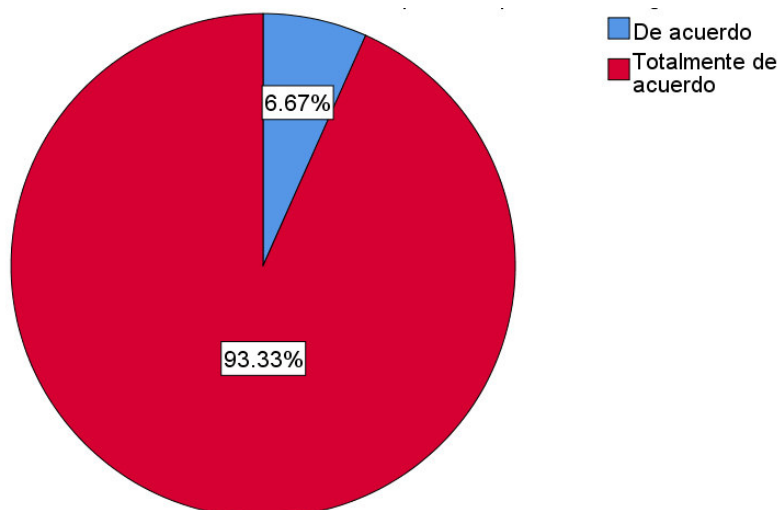
Tabla 59:

Eficacia (Pregunta #38: Usted tiene los conocimientos adecuados para desempeñarse en su cargo actual)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	2	6.7
Totalmente de acuerdo	28	93.3
Total	30	100.0

Figura 56:

Eficacia (Pregunta #38: Usted tiene los conocimientos adecuados para desempeñarse en su cargo actual)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 59 y la figura 56, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 93.3% están totalmente de acuerdo en que ellos tienen los conocimientos adecuados para desempeñarse en su cargo actual, y el 6.7% están de acuerdo.

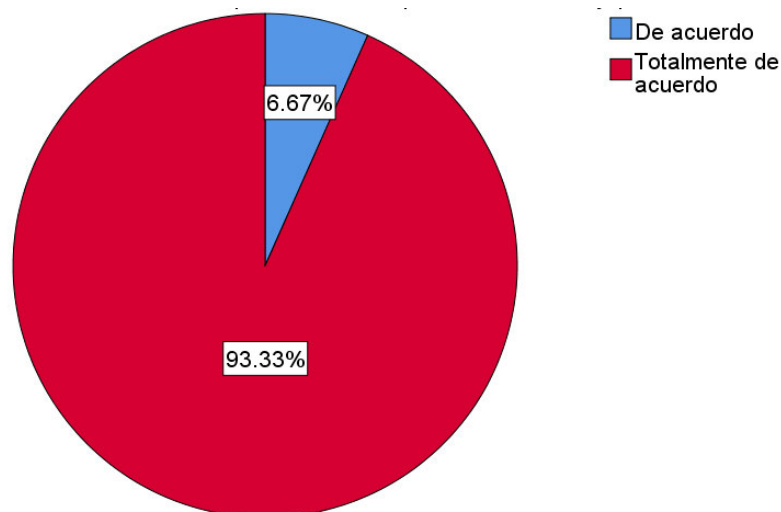
Tabla 60:

Efectividad (Pregunta #39: Usted tiene la capacidad de resolver problemas laborales bajo presión)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	2	6.7
Totalmente de acuerdo	28	93.3
Total	30	100.0

Figura 57:

Efectividad (Pregunta #39: Usted tiene la capacidad de resolver problemas laborales bajo presión)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 60 y la figura 57, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 93.3% están totalmente de acuerdo en que ellos tienen la capacidad de resolver problemas laborales bajo presión, y el 6.7% están de acuerdo.

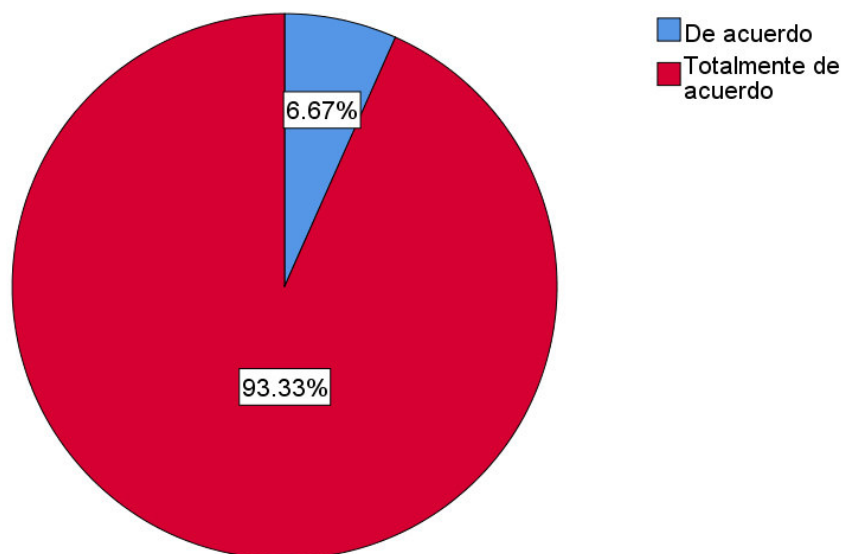
Tabla 61:

Efectividad (Pregunta #40: Usted participa con atención a las capacitaciones asignadas)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	2	6.7
Totalmente de acuerdo	28	93.3
Total	30	100.0

Figura 58:

Efectividad (Pregunta #40: Usted participa con atención a las capacitaciones asignadas)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 61 y la figura 58, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 93.3% están totalmente de acuerdo en que ellos participan con atención a las capacitaciones asignadas, y el 6.7% están de acuerdo.

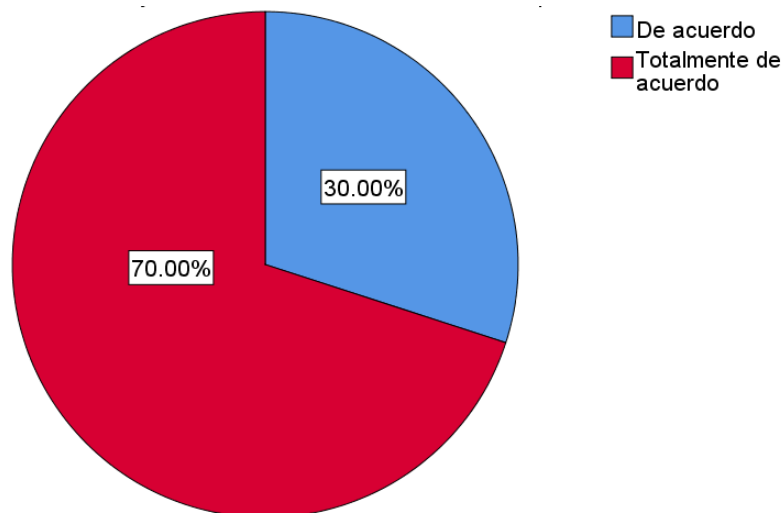
Tabla 62:

Efectividad (Pregunta #41: Cuando su jefe de inmediato está ausente usted asume responsabilidad sobre ello)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	9	30.0
Totalmente de acuerdo	21	70.0
Total	30	100.0

Figura 59:

Efectividad (Pregunta #41: Cuando su jefe de inmediato está ausente usted asume responsabilidad sobre ello)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 62 y la figura 59, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 70.0% están totalmente de acuerdo cuando su jefe de inmediato está ausente ellos asumen responsabilidad sobre ello, y el 30.0% están de acuerdo.

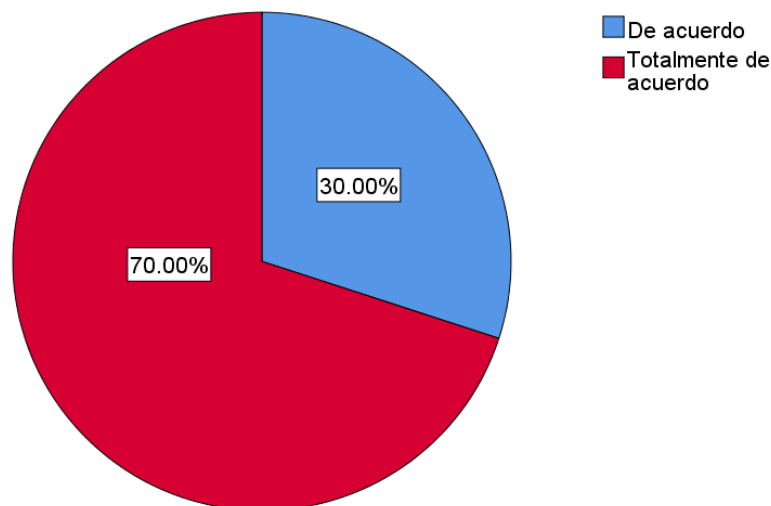
Tabla 63:

Efectividad (Pregunta #42: Usted brinda más tiempo de lo requerido, aunque no se le solicite)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	9	30.0
Totalmente de acuerdo	21	70.0
Total	30	100.0

Figura 60:

Efectividad (Pregunta #42: Usted brinda más tiempo de lo requerido, aunque no se le solicite)



Análisis e Interpretación

Según la tabla 63 y la figura 60, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 70.0% están totalmente de acuerdo que ellos brindan más tiempo de lo requerido, aunque no se le solicite, y el 30.0% están de acuerdo.

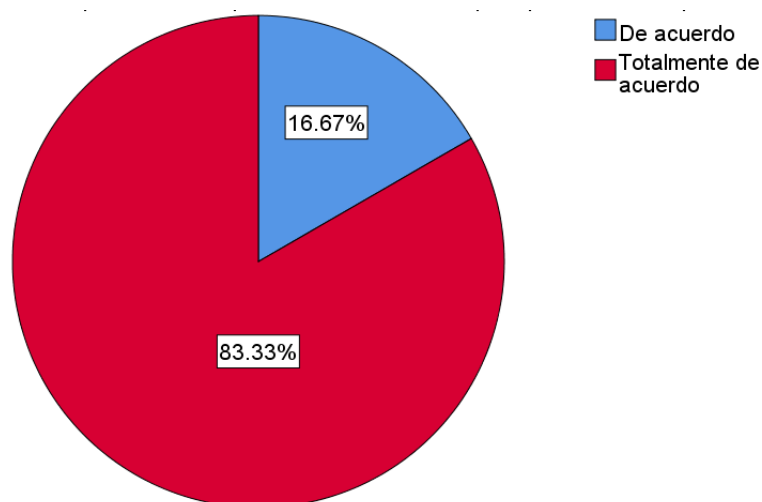
Tabla 64:

Efectividad (Pregunta #43: Usted posee una actitud positiva frente a los cambios que se presentan en la empresa)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	5	16.7
Totalmente de acuerdo	25	83.3
Total	30	100.0

Figura 61:

Efectividad (Pregunta #43: Usted posee una actitud positiva frente a los cambios que se presentan en la empresa)



Análisis e Interpretación

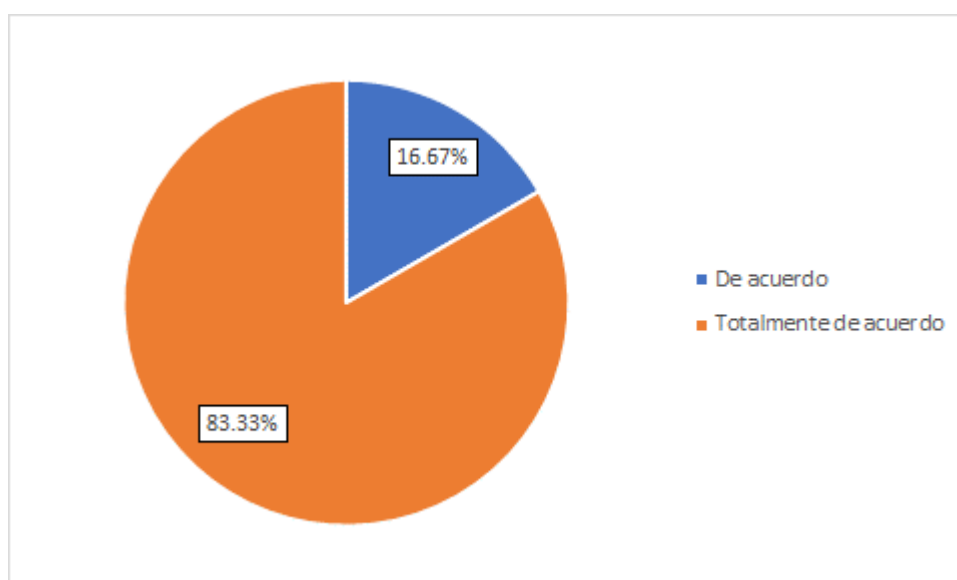
Según la tabla 64 y la figura 61, se visualiza de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, que representa el 100% de la muestra, el 83.3% están totalmente de acuerdo que ellos poseen una actitud positiva frente a los cambios que se presentan en la empresa, y el 16.7% están de acuerdo.

Tabla 65:

Dimensión - Productividad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	5	16.67
Totalmente de acuerdo	25	83.33
Total	30	100.0

Figura 62:

Dimensión – Productividad**Análisis e Interpretación**

Según la tabla 65 y la figura 62, en base a las tendencias de los resultados de las 18 preguntas efectuadas para la dimensión de "Productividad", de una muestra de 30 trabajadores de la empresa DELTA GARDEN, se observa: 83.33% respondió "Totalmente de acuerdo", el 16.67% "De acuerdo", el 0.00% "Ni de acuerdo o ni en desacuerdo", el 0.00% "En desacuerdo" y el 0.00% "Totalmente desacuerdo".

4.2. Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

- (Hi): El trabajo remoto influye en el desempeño laboral en Delta Garden - 2020.
- (Ho): El trabajo remoto no influye en el desempeño laboral en Delta Garden - 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$, Estadístico: Rho de Spearman

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que α , se rechaza Ho.

El nivel de significancia “p” es mayor que α , no se rechaza Ho.

Tabla 66:

Correlación entre Trabajo Remoto y Desempeño Laboral

Correlaciones			
		TRABAJO REMOTO	DESEMPEÑO LABORAL
TRABAJO REMOTO	Coeficiente de Correlación	1.000	.940
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	30	30
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de Correlación	.940	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	30	30

De acuerdo a la tabla 66, encontramos que existe una relación entre trabajo remoto y desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.940, esto indica una fuerte correlación entre variables y $p=0.000 < 0.01$, que corresponde a un nivel

de confiabilidad del 99%. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; de tal forma que el Trabajo Remoto influye en el Desempeño Laboral.

Hipótesis Especifica #1

- (Hi): El trabajo remoto influye en el compromiso organizacional en Delta Garden - 2020.
- (Ho): El trabajo remoto no influye en el compromiso organizacional en Delta Garden - 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$, Estadístico: Rho de Spearman

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que α , se rechaza Ho.

El nivel de significancia “p” es mayor que α , no se rechaza Ho.

Tabla 67:

Correlación entre Trabajo Remoto y Compromiso Organizacional

Correlaciones			
		TRABAJO REMOTO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
TRABAJO REMOTO	Coeficiente de Correlación	1.000	.925
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	30	30
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de Correlación	.925	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	30	30

De acuerdo a la tabla 67, encontramos que existe una relación entre trabajo remoto y el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de 0.925, esto indica una fuerte correlación entre variables y $p=0.000 < 0.01$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; de tal forma que el Trabajo Remoto influye en el Compromiso Organizacional.

Hipótesis Especifica #2

- (Hi): El trabajo remoto influye en la satisfacción laboral en Delta Garden - 2020.
- (Ho): El trabajo remoto no influye en la satisfacción laboral en Delta Garden - 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$, Estadístico: Rho de Spearman

Regla de decisión:

El nivel de significancia "p" es menor que α , se rechaza Ho.

El nivel de significancia "p" es mayor que α , no se rechaza Ho.

Tabla 68:***Correlación entre Trabajo Remoto y Satisfacción Laboral***

Correlaciones			
		TRABAJO REMOTO	SATISFACCIÓN LABORAL
TRABAJO REMOTO	Coeficiente de Correlación	1.000	.695
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	30	30
SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de Correlación	.695	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	30	30

De acuerdo a la tabla 68, encontramos que existe una relación entre trabajo remoto y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.695, esto indica una fuerte correlación entre variables y $p=0.000 < 0.01$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; de tal forma que el Trabajo Remoto influye en la Satisfacción Laboral.

Hipótesis Especifica #3

- (Hi): El trabajo remoto influye en la productividad en Delta Garden - 2020.
- (Ho): El trabajo remoto no influye en la productividad en Delta Garden - 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$, Estadístico: Rho de Spearman

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que α , se rechaza H_0 .

El nivel de significancia “p” es mayor que α , no se rechaza H_0 .

Tabla 69:

Correlación entre Trabajo Remoto y Productividad

Correlaciones			
		TRABAJO REMOTO	PRODUCTIVIDAD
TRABAJO REMOTO	Coeficiente de Correlación	1.000	.854
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	30	30
PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de Correlación	.854	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	30	30

De acuerdo a la tabla 69, encontramos que existe una relación entre trabajo remoto y la productividad, con un coeficiente de correlación de 0.854, esto indica una alta correlación entre variables y $p=0.000 < 0.01$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; de tal forma que el Trabajo Remoto influye la Productividad.

4.3. Presentación de resultados

Aplicando el estadístico de Rho de Spearman a un nivel de significación de $\alpha=0.01$ se observa que existe una relación fuerte entre el Trabajo Remoto y el Desempeño Laboral, con un coeficiente de correlación 0.940, lo cual indicó una correlación alta entre las variables y $p=0.000 < 0.01$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; de tal forma que el Trabajo Remoto influye en el Desempeño Laboral.

Aplicando el estadístico de Rho de Spearman a un nivel de significación de $\alpha=0.01$ se observa que existe una relación fuerte entre el Trabajo Remoto y el Compromiso Organizacional, con un coeficiente de correlación 0.925, lo cual indicó una correlación alta entre las variables y $p=0.000 < 0.01$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; de tal forma que el Trabajo Remoto influye en el Compromiso Organizacional.

Aplicando el estadístico de Rho de Spearman a un nivel de significación de $\alpha=0.01$ se observa que existe una relación fuerte entre el Trabajo Remoto y la Satisfacción Laboral, con un coeficiente de correlación 0.695, lo cual indicó una correlación alta entre las variables y $p=0.000 < 0.01$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; de tal forma que el Trabajo Remoto influye en la Satisfacción Laboral.

Aplicando el estadístico de Rho de Spearman a un nivel de significación de $\alpha=0.01$ se observa que existe una relación fuerte entre el Trabajo Remoto y la

Productividad, con un coeficiente de correlación 0.854, lo cual indicó una correlación alta entre las variables y $p=0.000 < 0.01$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; de tal forma que el Trabajo Remoto influye en la Productividad.

CONCLUSIONES

1. Tal como se establece en la prueba de hipótesis, el trabajo remoto influye de forma positiva y significativa en el desempeño laboral en empresa DELTA GARDEN. En ese sentido el trabajo remoto propicia el buen vivir, el tiempo de traslado, la educación remota, generando así ambientes en donde se propicien las buenas prácticas del trabajo en equipo y trabajo colaborativo; por otro lado, el trabajo remoto es eco amigable, optimizando el uso de herramientas en la oficina y aplicando herramientas digitales en su reemplazo.
2. Tal como se establece en la prueba de hipótesis, con los resultados obtenidos en la investigación, que indica que el trabajo remoto influye en el compromiso organizacional en DELTA GARDEN, teniendo como referencia la correlación entre la variable trabajo remoto y la dimensión compromiso organizacional, podemos manifestar que existe una influencia positiva y significativa.
3. Tal como se establece en la prueba de hipótesis, con los resultados obtenidos en la investigación, que indica que el trabajo remoto si influye en la satisfacción laboral en DELTA GARDEN, teniendo como referencia la correlación entre la variable trabajo remoto y la dimensión satisfacción laboral, podemos manifestar que existe una influencia positiva.
4. Tal como se establece en la prueba de hipótesis, con los resultados obtenidos en la investigación, que indica que el trabajo remoto si influye en la producción en DELTA GARDEN, teniendo como referencia la correlación entre las variables de Trabajo Remoto y Desempeño

Laboral, teniendo como referencia la correlación entre la variable trabajo remoto y la dimensión productividad, podemos manifestar que existe una influencia positiva.

5. La modalidad de trabajo remoto contribuye en la disminución del tiempo de traslado, el buen ánimo de trabajar desde un lugar remoto, además el empleado ahorra costos en la locación del empleado en la empresa.
6. Finalmente, se concluye que los empleados de DELTA GARDEN tienen buenos resultados en el desempeño laboral ejerciendo el trabajo remoto.

RECOMENDACIONES

En el presente trabajo, se propuso la investigación de la influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral en DELTA GARDEN - 2020, con la finalidad de determinar de qué manera el trabajo remoto influye en el desempeño laboral en Delta Garden, con ello recomendar a otras empresas pueden adoptar el trabajo remoto para mejorar su desempeño laboral.

De acuerdo a los resultados de esta investigación referente al trabajo remoto y el desempeño laboral, debe tomarse como una referencia para mejorar la modalidad de trabajo y con ellos mejorar el desempeño del empleado.

Se recomienda a la empresa implementar capacitaciones en el uso de herramientas TIC, con el fin de contribuir en el desarrollo del empleado y mejorar el nivel de desempeño laboral.

Se recomienda que las empresas apoyen con herramientas TIC para que los empleados puedan ejercer correctamente sus labores, y así poder obtener buenos resultados en el trabajo remoto.

Finalmente, podemos indicar que el factor humano es un activo muy importante para el desarrollo de los objetivos de la empresa y que es importante desarrollar las habilidades para el trabajo remoto y así mejorar el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), Article 1. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023, March). *The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review*. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=1452e1c3-58a1-4a92-bd67-ed1289d0d26b%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHNzbyZsYW5nPWVzJnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRl#AN=162384053&db=fsr>

Bryan, V., & Vitello-Cicciu, J. (2022). Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance. *Journal of Professional Nursing*, 41, 81–87. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.04.003>

Castro, M. G. A., & Padilla, J. M. C. (2009). *GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO: UNA EXPLORACIÓN CUALITATIVA*. 14(1).

Chatterjee, S., Chaudhuri, R., & Vrontis, D. (2022). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. *Journal of Business Research*, 139, 1501–1512. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.069>

Choudhury, P. (Raj), Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), Article 4. <https://doi.org/10.1002/smj.3251>

CIVICUS. (n.d.). *Descripción general de la planificación*. Retrieved May 30, 2023, from <https://www.civicus.org/documents/toolkits/Description%20general%20de%20la%20planificacion.pdf>

Coenen, M., & Kok, R. A. W. (2014). Workplace flexibility and new product development performance: The role of telework and flexible work schedules. *European Management Journal*, 32(4), 564–576. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.12.003>

Cubillas, A. (2020, November 25). *Gestión de las tecnologías en tiempos de la COVID-19*. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/11/25/gestion-de-las-tecnologias-en-tiempos-de-la-covid-19/>

Dirección del Trabajo - Chile. (2021, October). *¿Qué obligaciones tiene el trabajador que presta servicios en régimen de subcontratación?* DT - Consultas. <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-94210.html>

Escajadillo, W. (2021). *GESTIÓN DE ACCESOS DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN*.

Escobar Hurtado, S. (2015). *Compromiso afectivo, normativo y calculativo en profesores y factores escolares asociados*. <https://doi.org/10.7764/tesisUC/EDU/21513>

Espinoza Carranza, C. (2021, July 15). *El trabajo remoto*. <https://elperuano.pe/>.
<https://elperuano.pe/noticia/120698-el-trabajo-remoto>

Gestion.org. (2017, May 24). *¿Qué es la capacitación del personal y por qué es importante?* [Formación empresarial]. <https://www.gestion.org/que-es-capacitacion/>

Goetz, N., & Wald, A. (2022, April). *Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations—ScienceDirect*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263786322000205>

Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), Article 2.
<https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>

Korkeakunnas, T., Heiden, M., Lohela-Karlsson, M., & Rambaree, K. (2023). Managers' Perceptions of Telework in Relation to Work Environment and Performance. *Sustainability* (2071-1050), 15(7), 5845.
<https://doi.org/10.3390/su15075845>

Levanon, G. (2020, November 23). *Remote Work: The Biggest Legacy Of Covid-19* [https://www.forbes.com/]. Forbes.
<https://www.forbes.com/sites/gadlevanon/2020/11/23/remote-work-the-biggest-legacy-of-covid-19/>

Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: Un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38–47.

Matesanz, V. (2014, August 24). *5 maneras de estar más tranquilo en tu trabajo* [Finanza]. Forbes España. <http://forbes.es/empresas/4965/5-maneras-de-estar-mas-tranquilo-en-tu-trabajo/>

Memili, E., Patel, P. C., Holt, D. T., & Gabrielle Swab, R. (2023). Family-friendly work practices in family firms: A study investigating job satisfaction. *Journal of Business Research*, 164, 114023. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114023>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020, March). *[MTPE Boletín Mensual] COVID-19: Preguntas Frecuentes Laborales* [Gobierno]. <http://www.mimp.gob.pe/sinavol/MTPE-Boletin-99-Preguntas-y-respuestas-marzo2020.pdf>

Palomino, J. C. (2020, July). *Trabajo remoto: Consideraciones para seguir laborando bajo esta modalidad | Conexión ESAN* [Educación]. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/trabajo-remoto-consideraciones-para-seguir-laborando-bajo-esta-modalidad-1>

Paucar Ccalli, A. J. (2021). Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa durante el estado de emergencia nacional COVID-19, 2021. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13646>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2022, August 25). *Calcular días hábiles o calendario*. <https://www.gob.pe/8283-calcular-dias-habiles-o-calendario>

Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*, 66, 101672. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672>

¿Qué es un cuestionario? (2020, August 15). *QuestionPro*.
<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-un-cuestionario/>

Raj, R., Kumar, V., Sharma, N. K., Singh, S., Mahlawat, S., & Verma, P. (2023). The study of remote working outcome and its influence on firm performance. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100528.
<https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100528>

Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 8(20), 189–208.
<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>

Rivas, M. R. (2019, November 5). *Eficiencia, eficacia, efectividad: ¿son lo mismo?* Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/eficiencia-eficacia-efectividad-son-lo-mismo/>

Rocco Cañón, M. T. (2009). *Satisfacción laboral y salario emocional: Una aproximación teórica*. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106232>

Silva-C, A., Montoya R, I. A., & Valencia A, J. A. (2019). The attitude of managers toward telework, why is it so difficult to adopt it in organizations? *Technology in Society*, 59, 101133. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2019.04.009>

Solís-Magaña, I., Mapén-Franco, F. de J., & Méndez-Magaña, W. (2021). Satisfacción Laboral en colaboradores de una cadena mexicana de supermercados. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(11), 4–21.

TFIG. (n.d.). *Definición de los objetivos* [Estado]. Retrieved May 30, 2023, from <https://tfig.unece.org/SP/contents/defining-goals.html>

Tokdemir, G. (2022). Software professionals during the COVID-19 pandemic in Turkey: Factors affecting their mental well-being and work engagement in the home-based work setting. *Journal of Systems and Software*, 188, 111286. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2022.111286>

UNAV. (2011, February). *¿Que significa beneficio?* [Educación]. <https://www.unav.edu/documents/6175137/6379033/Jornada+37.pdf>

Utami, P. P., Herlyna, Widiatna, A. D., Ariani, A., & Karyati, F. (2020). Job Satisfaction And Work Productivity: An Empirical Approach. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), Article 12.

UTPL. (2020, March). *¿Qué se requiere para implementar el teletrabajo?* [Educación]. <https://noticias.utpl.edu.ec/que-se-requiere-para-implementar-el-teletrabajo>

Vasquez-Apestequi, B. V., Parras-Garrido, E., Tapia, V., Paz-Aparicio, V. M., Rojas, J. P., Sanchez-Ccoyllo, O. R., & Gonzales, G. F. (2021). Association between air pollution in Lima and the high incidence of COVID-19: Findings from a post hoc analysis. *BMC Public Health*, 21(1), Article 1. Scopus. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11232-7>

Vivar Villena, B. A. (2022). *Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa constructora y servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021.* <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6437>

Xie, B., & Li, M. (2021). Coworker Guanxi and job performance: Based on the mediating effect of interpersonal trust. *Technological Forecasting and Social Change*, 171(1), Article 1. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120981>

Yang, X. (2021). Does city lockdown prevent the spread of COVID-19? New evidence from the synthetic control method. *Global Health Research and Policy*, 6(1), Article 1. Scopus. <https://doi.org/10.1186/s41256-021-00204-4>

Ybañez, I. (2021, May 10). *El 85% de empresas peruanas aún se resisten a las nuevas formas de trabajo | ECONOMIA*. Gestión; NOTICIAS GESTIÓN. <https://gestion.pe/economia/empresas/el-85-de-empresas-peruanas-aun-se-resisten-a-las-nuevas-formas-de-trabajo-noticia/>

ANEXOS

ANEXO I: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO

Objetivo: Determinar de qué manera el trabajo remoto influye en el desempeño laboral en Delta Garden - 2020.

Por favor, marque una de las alternativas por cada pregunta que se presenta en el presente cuestionario.

DATOS GENERALES

- I) **DEPARTAMENTO**
- a. Contabilidad b. Tesorería c. Finanzas
- d. Recursos Humanos e. Logística f. Tecnología de la Información
- II) **GRADO DE ESTUDIO**
- a. Universitario b. Técnico c. N.A.
- III) **EDAD**
- a. 18 - 24 años b. 25 - 34 años c. 35 - 44 años
- d. 45 - 54 años e. +55 años

Ponderación:

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

No.	Preguntas	1	2	3	4	5
Formalidad del empleador						
1	El lugar donde realizas trabajo remoto es tu hogar.					

2	El empleador establece un horario para realizar trabajo remoto.					
3	El empleador establece los días para realizar trabajo remoto.					
4	El empleador brinda los recursos para realizar trabajo remoto.					
5	El empleador te capacita constantemente para realizar trabajo remoto.					
6	El empleador desarrolla tus habilidades al realizar trabajo remoto.					
7	El empleador brinda los accesos a los recursos de la empresa para realizar trabajo remoto.					
8	El empleador establece tus labores para realizar trabajo remoto.					
9	El empleador te brinda beneficios al realizar trabajo remoto.					
Obligaciones del trabajador						
10	Buscas un lugar tranquilo donde realizar trabajo remoto.					
11	Te capacitas constantemente en el uso de TICs para el trabajo remoto.					
12	Planificas tus labores para poder realizar el trabajo de manera óptima.					
13	Guardas confidencialidad con la información de la Organización.					
14	Cumples con los objetivos planeados al realizar trabajo remoto.					

Fuente: (Paucar Ccalli, 2021)

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: Determinar de qué manera el trabajo remoto influye en el desempeño laboral en Delta Garden - 2020.

Por favor, marque una de las alternativas por cada pregunta que se presenta en el presente cuestionario.

DATOS GENERALES

- I) **DEPARTAMENTO**
- a. Contabilidad b. Tesorería c. Finanzas
- d. Recursos Humanos e. Logística f. Tecnología de la Información
- II) **GRADO DE ESTUDIO**
- a. Universitario b. Técnico c. N.A.
- III) **EDAD**
- a. 18 - 24 años b. 25 - 34 años c. 35 - 44 años
- d. 45 - 54 años e. +55 años

Ponderación:

1	2	3	4	5
Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

No.	Preguntas	1	2	3	4	5
Compromiso Afectivo						
1	Me siento contento si estuviera el resto de mi vida profesional en esta empresa.					
2	Efectivamente siento los problemas de la empresa como si fueran mío.					
3	Descubrí que mis valores son muy similares a los valores de la empresa.					

4	Me siento satisfecho de laborar en esta empresa.					
5	Me alegra usar insignias o un uniforme que indique que pertenezco a esta empresa.					
Compromiso Continuo						
6	Estar por un periodo extenso en esta empresa es más una decisión de necesidad que de deseo.					
7	Estoy satisfecho con mi trabajo.					
8	Sé cuáles son las compromisos y obligaciones de mi trabajo.					
9	Una debilidad de dejar esta empresa es que no podría encontrar otra oportunidad igual a mi empleador actual.					
Compromiso Normativo						
10	Creo que las actividades que hago son tan valiosas como las actividades de cualquier otro empleado.					
11	Creo que mi trabajo es muy importante para la empresa.					
12	Cuento con la voluntad de transmitir mis conocimientos hacia mis nuevos compañeros de trabajo.					
13	Mi lealtad se ha ganado esta empresa.					
Satisfacción con el sueldo y satisfacción con las promociones						
14	En comparación con otras empresas, la remuneración es muy atractiva.					
15	La empresa tiene oportunidades progresivas de crecimiento profesional.					
16	La remuneración está en línea con el rendimiento y el logro.					
17	La empresa incentiva el desarrollo del personal.					
18	Para una calidad de vida laboral esta empresa es una buena opción.					
Satisfacción con las condiciones de trabajo						
19	Estoy seguro que la empresa siempre protege la integridad física y mental del trabajador.					

20	La iluminación de mi lugar de trabajo es conveniente.					
21	Mi lugar de trabajo es el adecuado para realizar el trabajo remoto.					
22	Me siento contento con mi horario laboral.					
23	En mis actividades de trabajo identifico brechas de tiempo para un descanso.					
Satisfacción con la supervisión, con la empresa y la gerencia						
24	Su jefe de inmediato ofrece apoyo para superar las dificultades que se presenten.					
25	Los trabajadores de la empresa se ayudan entre ellos.					
26	Existe una relación armoniosa en los grupos de trabajo.					
27	Los líderes de la empresa brindan reconocimiento por los logros de los empleados.					
28	La interacción con empleados de mayor rango es horizontal con empleados de menor rango.					
Eficiencia						
29	Usted apoya a otros empleados con sus conocimientos para que realicen sus actividades.					
30	Usted realiza un correcto uso de las herramientas de trabajo que le brinda la empresa.					
31	Usted no realiza actividades personales dentro del horario de trabajo para no ser sancionado.					
32	Usted brinda aportes profesionales en beneficio a la empresa.					
33	En la empresa, los métodos de trabajo mejoran continuamente.					
Eficacia						
34	Tengo la capacidad de preparar mi propio trabajo.					
35	Completo las fechas y objetivos establecidos por mis líderes.					

36	Realizo la tarea en el momento adecuado sin requerir mayores facilidades.					
37	Desempeño correctamente los procedimientos administrativos establecidos por la empresa.					
38	Usted tiene los conocimientos adecuados para desempeñarse en su cargo actual.					
Efectividad						
39	Usted tiene la capacidad de resolver problemas laborales bajo presión.					
40	Usted participa con atención a las capacitaciones asignadas.					
41	Cuando su jefe de inmediato está ausente usted asume responsabilidad sobre ello.					
42	Usted brinda más tiempo de lo requerido, aunque no se le solicite.					
43	Usted posee una actitud positiva frente a los cambios que se presentan en la empresa.					

Fuente: (Paucar Ccalli, 2021)