

Leadership and digital transformation of Peruvian companies

Esther Jesús Vilca Perales¹, Jesús Enrique Reyes Acevedo², Adriana Lucia Vasquez Gutierrez³, Leyti Nicol Espinoza Tucno⁴, Jackelin Pamela Jeri Pamela⁵, Eliana Paola Nieto Fuentes⁶, Karoline ZUNET Ramos Ore⁷, Jhonela Isabel Loayza Huarcaya⁸, Aaron Salomon Sarmiento Dominguez⁹, Francis Alexander Siguas Flores¹⁰

^{1 2 3 4 5 7 8 9 10} Facultad de Administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga

evilca@unica.edu.pe, jesus.reyes@unica.edu.pe, 20173209@unica.edu.pe,
20174014@unica.edu.pe, 20174026@unica.edu.pe, 20174042@unica.edu.pe,
20170553@unica.edu.pe, 20185854@unica.edu.pe, 20181774@unica.edu.pe,
20171966@unica.edu.pe

Abstract. El estudio tuvo como finalidad determinar cómo se relaciona el teletrabajo con el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga para ayudar a la comunidad de Ica a reconocer el nivel de desarrollo de la parte administrativa para el cumplimiento de sus objetivos institucionales en tiempos de pandemia. En conclusión, se realizó una investigación básica; que permitió analizar las características del teletrabajo y cómo esta modalidad impactó en el desempeño laboral del personal administrativo de una universidad pública que realizó acciones muy importantes para su licenciamiento institucional. La investigación fue de nivel correlacional que permitió conocer las causas y efectos de la problemática objeto de estudio con un diseño de investigación que fue no experimental. La población estuvo conformada por el personal administrativo del año 2021, un total de 843; y la muestra fue de 201 trabajadores administrativos, con un nivel de confiabilidad del 95%, y un margen de error del 5%. Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron en el proceso de desarrollo de la investigación fueron la observación, registro y encuesta; y para las técnicas de procesamiento de datos se realizó la organización y presentación de datos en forma estadística. Se concluye que se ha logrado el objetivo general, aceptando como hipótesis principal que el Teletrabajo tiene una relación directa con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.

Keywords. Trabajo a distancia, teletrabajador asalariado, desempeño laboral, evaluación del desempeño laboral

I. Introducción

El presente trabajo de investigación titulado “El Teletrabajo y su Impacto en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021”, tendrá como objetivo explicar y determinar cómo impacta el teletrabajo en el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021”. Luis Gonzaga, 2021, para posteriormente contribuir a conocer la experiencia del trabajo remoto, sus efectos positivos y negativos, pero desde el punto de vista del trabajador.

Además, se pretende sugerir posibles mejoras en el servicio que brindan los trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. El objetivo principal de la investigación fueron los trabajadores que se encontraban realizando labores remotas y presenciales en las facultades y oficinas de la sede central y en otras sedes desconcentradas de la Universidad.

Se sabe que el uso de las tecnologías de la información y la comunicación se ha incrementado debido a la pandemia mundial por el COVID-19. Además, han permitido a las organizaciones adaptarse a la nueva realidad y desarrollar un plan de trabajo para aquellos colaboradores y empleados que no pueden asistir presencialmente al trabajo. Tanto es así, que se han creado e implementado plataformas especiales para empresas e instituciones. Debido a la situación actual, la implantación del teletrabajo en las empresas ha resultado ser muy positiva y rentable. Sin embargo, ni las organizaciones ni sus colaboradores estaban preparados para adaptarse a la nueva realidad del covid 19.

En general, el teletrabajo suele ser para jóvenes calificados porque se adapta a entender las computadoras y tiene una mayor facilidad para el uso de la tecnología, ahora en la actualidad es totalmente diferente, todas las personas sin importar su edad, estudios y condiciones están comprometidas y se les exige tener dominio de dispositivos y equipos electrónicos.

El principal objetivo del desempeño laboral en una organización es promover el desarrollo de las competencias de los trabajadores, para lo cual el área de recursos humanos actualmente se encuentra en la obligación de motivar al personal, brindar capacitación a través de videoconferencias para la buena gestión y el buen desempeño laboral en la organización y/o institución.

Las razones de la elaboración de este trabajo de investigación se debe a que la formación académica no solo debe volcarse en la preparación profesional y/o en el desarrollo de competencias académicas, sino también al desarrollo de competencias investigativas que nos permitan una formación profesional integral. . , y que nuestra Universidad lidere una exitosa formación profesional en la región y sea acompañada por los nuevos líderes que conforman los grupos de investigación interdisciplinarios que la sociedad actual requiere para solucionar sus problemas. Así como aportar a las ciencias administrativas con conocimientos y estrategias de desempeño laboral necesarias para enfrentar tiempos de crisis.

Según (Quaglia & Gutierrez, 2020), la implementación del teletrabajo, desde una perspectiva teórica, demuestra una serie de procedimientos en los que se destacan identificar necesidades, calcular recursos, conocer los aspectos legales y de seguridad, establecer un protocolo para cambiar de modalidad. del trabajo remoto, es medir la productividad, adaptar la tecnología. Si bien existen algunas limitaciones relacionadas con la falta de conocimiento, el miedo al cambio, la falta de compromiso laboral y, sobre todo, la tendencia relacionada con la inversión, sin embargo, es posible su aplicación en las empresas, principalmente en el sector privado.

La realidad del desempeño laboral en el Perú muestra una tendencia desfavorable dependiendo del sector empresarial, en cuanto al nivel de trabajo en las organizaciones empresariales, cuyos incentivos formales y económicos inciden en el desempeño laboral, sin embargo, son pocas las empresas que utilizan estos recursos y herramientas de evaluación para tomar acciones para mejorar los diferentes objetivos que se quieren alcanzar (p.24).

Asimismo, los aportes de (Conza & García, 2020) concluyen que la efectividad del control de permanencia del personal en las empresas de la región Cusco, en trabajo remoto por el Covid 19, se indica desde el punto de las dimensiones eficiencia y eficacia, habiéndose caracterizado que fue un 33,93% que las organizaciones empresariales optaron por acciones de control, y que estas alcanzan un 44,54% de efectividad en la verificación de la permanencia del

personal. La eficiencia del control de permanencia del personal en las empresas de la región Cusco, en la modalidad de teletrabajo por la pandemia del COVID-19, fue honestamente descrita desde la perspectiva de los indicadores establecidos para su evaluación, mostrando un 36,39% que las técnicas de control aplicadas al desempeño de los colaboradores.

II. Materiales y métodos

La investigación se desarrolló de manera remota conjunto con los alumnos del semillero en el año 2021, dirigido al personal administrativo de la universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo tipo básica, de nivel explicativo y diseño ex post-facto de carácter no experimental, de tipo correlacional, que relacione las variables: causa – efecto.

La población estuvo conformada por los trabajadores administrativos de la universidad nacional “San Luis Gonzaga”, un total de 843 administrativos; la muestra según la aplicación de la fórmula quedó en 201 trabajadores administrativos, lo mostramos a continuación.

Muestra de la Investigación:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

Dónde:

| | | | |
|---|---|--|------|
| n | = | Tamaño de muestra | |
| N | = | Población = 975 | |
| Z | = | Nivel de confianza (95%) | 1,96 |
| E | = | Error permitido (5%) | |
| p | = | (Se asume la máxima heterogeneidad De 50% x 50%) | 0.50 |
| q | = | 1- p = 0.50 | |

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(843)}{(0.050)^2(842) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 264.1146995 \cong 264 \text{ elementos muestrales}$$

n= 264 elementos muestrales

A continuación, mostramos la forma cómo se obtuvo la muestra final para la Investigación.

$$n = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}} = \frac{264}{1 + \frac{264}{843}} = 203.3840 = 201.0406504 = 201 \text{ elementos muestrales}$$

Como técnica de obtención de información se utilizó: observación: mediante un checklist se pudo observar que los trabajadores administrativos estuvieron cumpliendo con las medidas de bioseguridad contando con protectores faciales, mascarillas, manteniendo la distancia y cada administrativo en el aula u oficina requerida.

Fichas: Se recurrió a las fichas bibliográficas, o fichas hemerográficas, fichas textuales para elaborar el marco teórico.

Encuestas: este instrumento se diseñó basado en un cuestionario de 20 preguntas cerradas, se dio con el propósito de conocer la relación existente entre el teletrabajo y el desempeño laboral del personal administrativo.

Como instrumento guía de observación, ficha de contenido y cuestionario.

Para la elección de los trabajadores administrativos se utilizó el criterio al azar simple. En cuanto al procesamiento y clasificación de información se organizó, tabuló utilizando la herramienta descriptiva, se elaboraron cuadros y representaciones estadísticas de los datos, para

ello se hizo uso del paquete estadístico SPSS en el cual se presentó gráficamente los resultados del estudio, como consecuencia de la tabulación de datos y al mismo tiempo sirvió para el análisis e interpretación; para la aceptación de las hipótesis de la investigación, se probó la existencia con relación entre las variables, se emplearon los métodos de estadística inferencial aplicándose la prueba estadística de chi cuadrado, al 95% de nivel de confianza y el coeficiente de contingencia, usando el paquete estadístico SPSS, El empleo del SPSS nos permitió agrupar los datos en categorías, es decir, se anotó una categoría para cada problema específico de la investigación. Además, la tabla de contingencia nos permitió realizar el análisis y la interpretación de la información obtenida de la investigación.

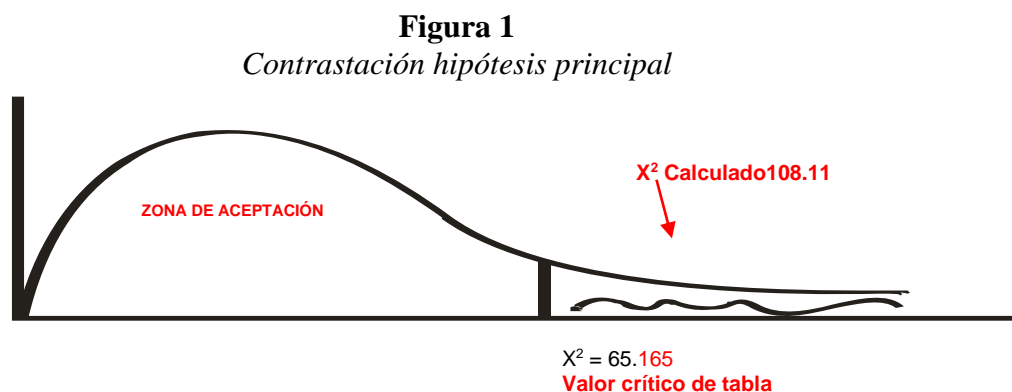
III. Resultados

Para la aceptación de las Hipótesis de esta investigación, se emplearon los métodos de Estadística Inferencial aplicándose la prueba estadística Chi Cuadrado, al 95% de nivel de confianza y el coeficiente de contingencia, usando el paquete estadístico SPSS.

3.1. Contrastación de la Hipótesis General

Hipótesis Nula (H₀): El Teletrabajo no se relaciona directamente con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.

Hipótesis General (H₁): El Teletrabajo se relaciona directamente con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021. Los resultados posteriores a la aplicación de los métodos estadísticos del Chi Cuadrado; el coeficiente de contingencia, fueron los siguientes.



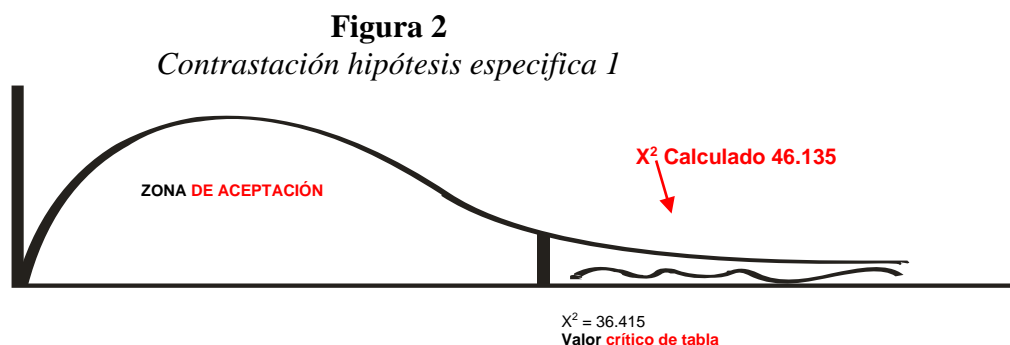
Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

En conclusión: al correr el método estadístico Chi Cuadrado (donde su valor obtenido es de $108.11 > 65.165$) con un nivel de confianza del 95% y con 48 grados de libertad en el SPSS da como resultado del sig asintótica = $0,000 < 0,05$; decidiendo además contrastar hallando el coeficiente de contingencia cuyo valor es de 0.591 que verifica hay intensidad es moderada en la relación entre las variables moderada con $p\text{ value} = 0,000 < 0,05$. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta El Teletrabajo se relaciona directamente con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.

3.2. Contrastación De La Hipótesis Secundarias

Hipótesis Nula (Ho1): No hay una relación Significativa entre los aspectos Tecnológicos del Teletrabajo y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.

Hipótesis General (Ha1): Hay una relación Significativa entre los aspectos Tecnológicos del Teletrabajo y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021. Para ellos se empleó el método de estadística inferencial Chi cuadrado en el spss con el resultado siguiente:

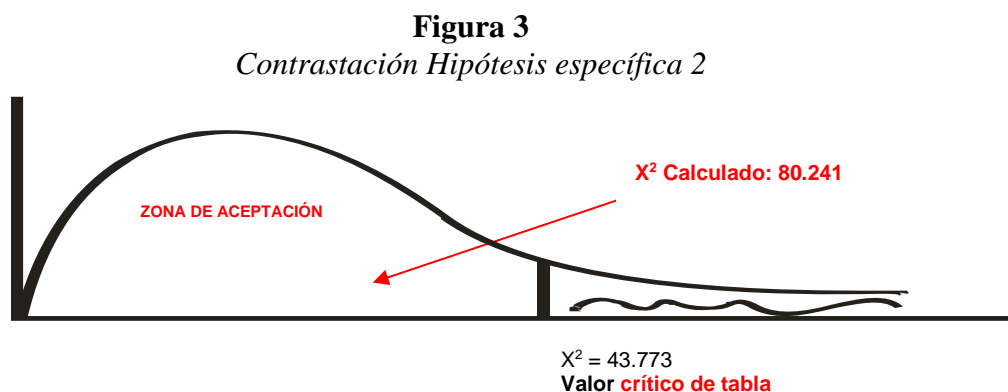


Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

Con el p value: $0.004 < 0.05$, y el coeficiente de contingencia = 0.432, p value: $0.004 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y en conclusión se acepta la hipótesis Hay una relación Significativa entre los aspectos Tecnológicos del Teletrabajo y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.

Hipótesis Nula (Ho2): Los horarios del Teletrabajo no se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.

Hipótesis General (Ha2): Los horarios del Teletrabajo se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.



Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

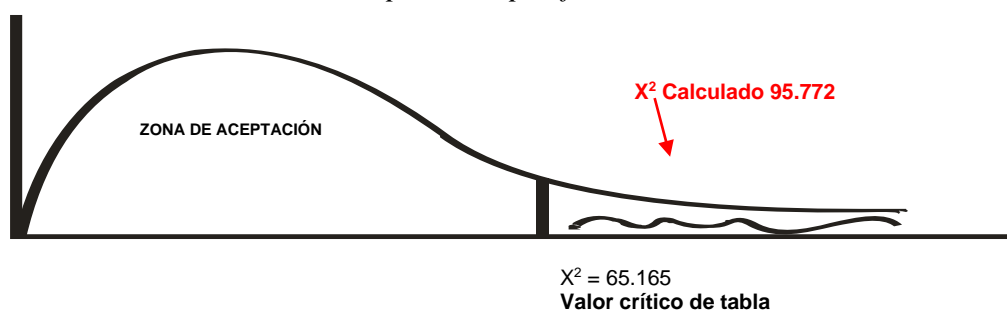
Al correr el Chi cuadrado en el spss ($80.241 > 43.773$) con 30 grados de libertad y p value = $0.000 < 0.05$, y con un coeficiente de contingencia 0.534, p value: $0.000 < 0.05$ con ello, se

rechaza la hipótesis nula y se toma la decisión de aceptar que los horarios del Teletrabajo se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.

Hipótesis Nula (H₀₃): El Nivel Motivación del Teletrabajo se relaciona directamente con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.

Hipótesis General (H_{a3}): El Nivel Motivación del Teletrabajo se relaciona directamente con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.

Figura 4
Contrastación Hipótesis específica 3



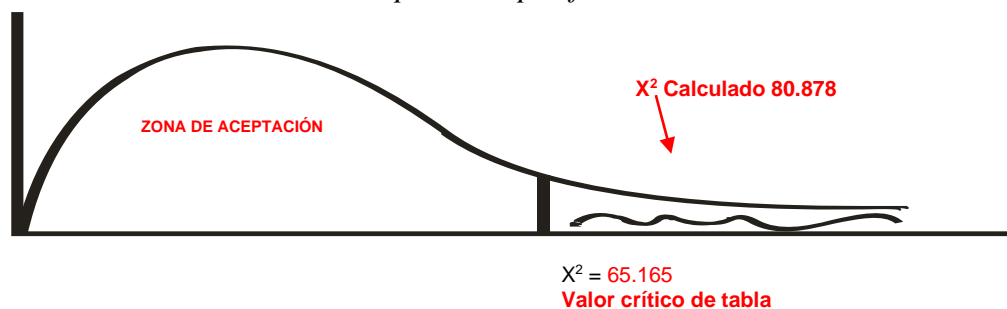
Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

Al correr el Chi cuadrado en el spss ($95.772 > 65.165$) con 48 grados de libertad y $p\text{ value}=0.000 < 0.05$, y con un coeficiente de contingencia 0.568, $p\text{ value}:0.000 < 0.05$ con ello, se rechaza la hipótesis nula y se concluye, que el Nivel Motivación del Teletrabajo se relaciona directamente con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.

Hipótesis Nula (H₀₄): La Eficiencia en el Teletrabajo no se relaciona significativamente en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.

Hipótesis General (H_{a4}): La Eficiencia en el Teletrabajo se relaciona significativamente en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.

Figura 5
Contrastación Hipótesis específica 4



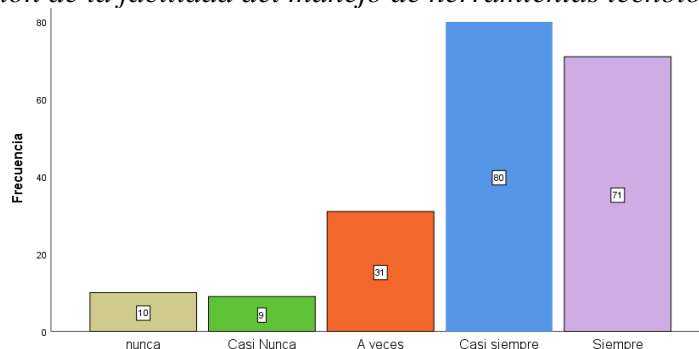
Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

Al determinar el Chi cuadrado en el spss ($80.878 > 65.165$) con 48 grados de libertad y $p \text{ value} = 0.002 < 0.05$, y con un coeficiente de contingencia 0.536, $p \text{ value} = 0.002 < 0.05$ con ello, se rechaza la hipótesis nula en consecuencia se acepta, que La Eficiencia en el Teletrabajo se relaciona significativamente en el Desempeño Laboral del Personal. Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.

Presentamos los resultados de las interrogantes *presentadas* a los trabajadores administrativos de la encuesta:

Figura 6

Percepción de la facilidad del manejo de herramientas tecnológicas

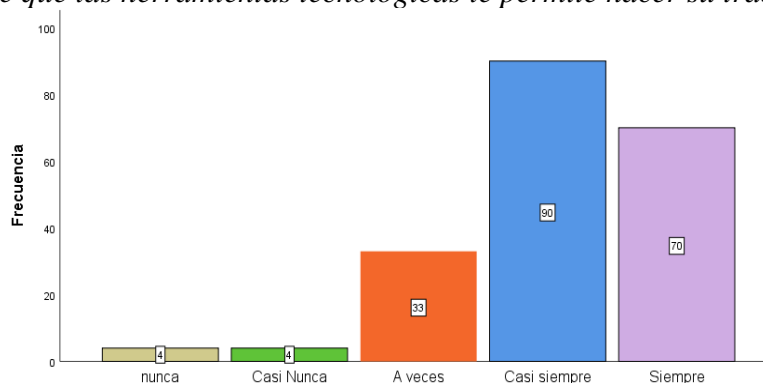


Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

La información resumida en la herramienta estadística, es muy importante ya que nos muestra que el 75.2% de los intervinientes manifiestan que ellos fácilmente manejan las herramientas tecnológicas, mientras que 15.4% responden que a veces muestran su facilidad, y para el resto 9.5% contestan que ellos casi nunca o nunca demuestran que le es fácil el manejo de las herramientas tecnológicas.

Figura 7

Apreciación de que las herramientas tecnológicas le permite hacer su trabajo



Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

La percepción del personal administrativo participante en la investigación a la interrogante de las herramientas tecnológicas hace que entreguen sus tareas a su superior ellos manifiestan que el 79.6% responde que, si las herramientas tecnológicas le brindan la ayuda correspondiente, mientras que para el 16.4% a veces lo hace, y hay un 4% que opinan que casi nunca o nunca lo hacen.

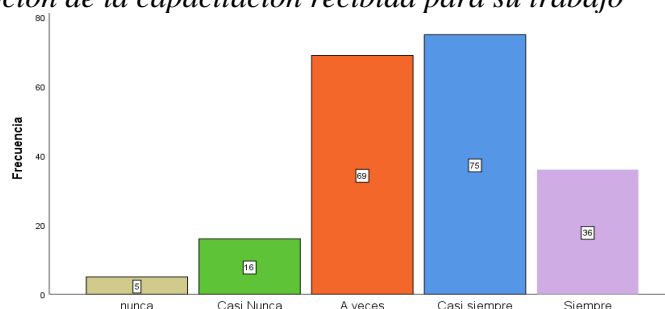
Tabla 1
Presentación de la capacitación para realizar el trabajo remoto

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|----------|--------------|------------|------------|----------------------|
| Válido | nunca | 30 | 14,9 | 15,0 |
| | Casi Nunca | 36 | 17,9 | 33,0 |
| | A veces | 59 | 29,4 | 62,5 |
| | Casi siempre | 52 | 25,9 | 88,5 |
| | Siempre | 23 | 11,4 | 100,0 |
| | Total | 200 | 99,5 | |
| Perdidos | Sistema | 1 | ,5 | |
| Total | | 201 | 100,0 | |

Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

La presente herramienta estadística expresa las respuestas del personal administrativo interviniente en cuanto a las acciones de capacitación que recibieron para realizar su Teletrabajo; para el 37.3% manifiesta que, siempre o casi siempre asistieron y que le sirvieron, en cambio para el 29.7% responden que a veces le sirvieron, como también el 32.8% opina que casi nunca o nunca asistieron o le sirvieron para hacer su trabajo

Figura 8
Percepción de la capacitación recibida para su trabajo



Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

La información presentada en la herramienta estadística es significativa en cuanto al reconocimiento de otras formas de hacer el trabajo pero independiente de su asistencia diaria a la universidad, el 52.2% responden que casi siempre o siempre les permite reconocer que hay otras formas de laborar y que lo pueden hacer, en cambio para el 34.3% dicen que a veces les ha servido, sin embargo para el 10.5% opinan que casi nunca o nunca consideran que lo recibido no les ayuda a reconocer otras forma de trabajo.

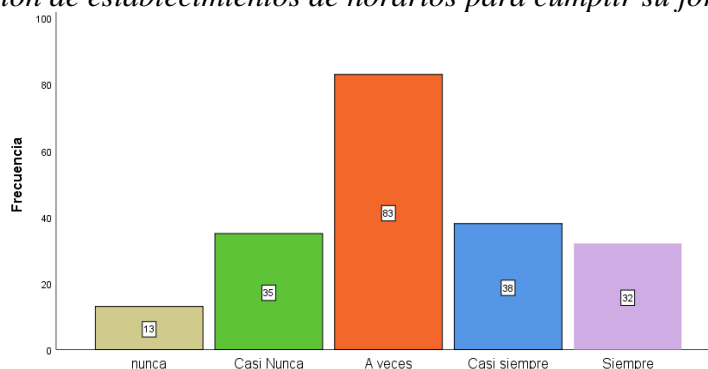
Tabla 2
Percepción del trabajo con el mismo horario presencial

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 15 | 7,5 | 7,5 |
| | Casi Nunca | 41 | 20,4 | 27,9 |
| | A veces | 62 | 30,8 | 58,7 |
| | Casi siempre | 55 | 27,4 | 86,1 |
| | Siempre | 28 | 13,9 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | |

Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

La información resultante sobre si en el teletrabajo seguían con el mismo horario o si han tenido otro y ellos en un 41.3% casi siempre o siempre respetan el horario recibido por la organización, pero para el 30.8% manifiesta que a veces respetan y siguen el horario, pero también el 27.9% opinan que casi nunca o nunca se respetan los horarios recibos para el cumplimiento su tarea.

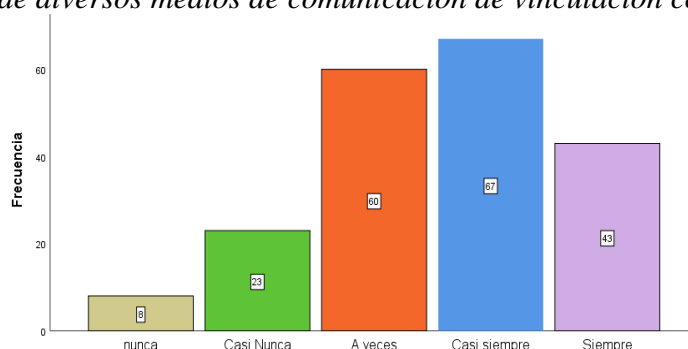
Figura 9
Percepción de establecimientos de horarios para cumplir su jornada



Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

La herramienta estadística presentada, nos resume lo referente a el establecimiento de otros horarios y el 41.3% responde que se acepta establecer otros horarios en los momentos del confinamiento social, en cambio para 34.8% opinan que casi siempre o siempre han establecidos otros horarios para el cumplimiento de su jornada laboral, y para el 23.9% casi nunca o nunca han podido establecer otros horarios.

Figura 10
Percepción del uso de diversos medios de comunicación de vinculación con la universidad



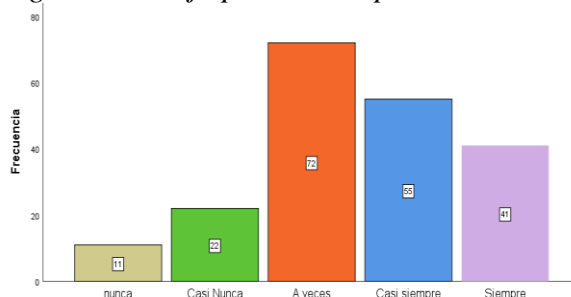
Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

Con respecto al uso de diversos medios de comunicación para el trabajador se vincule con la universidad para realización de su trabajo, los trabajadores administrativos en un 54.7% confirman que casi siempre o siempre emplean algún medio de comunicación para estar vinculado con su superior, pero el 29.9% responden que a veces emplean unos de los medios de comunicación (internet, celular, wasap, reunión virtual, etc) para mantenerse conectado a su

superior, sin embargo, el 15.4% sus respuestas son de casi nunca o nunca emplean un medio de comunicación.

Figura 11

Apreciación de lugar de trabajo para el cumplimiento de su jornada laboral



Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

La percepción de los elementos intervinientes en cuanto al nuevo espacio para laboral remotamente es del 47.8% opina que casi siempre o siempre en nuevo lugar de trabajo establecido en su hogar le permite cumplir con su laboral en forma adecuado, mientras que el 35.8% a veces consiguen concentrarse en el nuevo lugar de trabajo, no obstante, para el 16.4% casi nunca o nunca se adaptan al nuevo lugar de trabajo desde sus hogares.

Tabla 3

Percepción de la autonomía del Personal Administrativo para realizar tareas en comparación con sus tiempos.

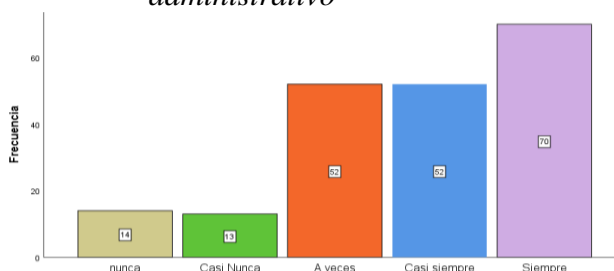
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 13 | 6,5 | 6,5 |
| | Casi Nunca | 17 | 8,5 | 14,9 |
| | A veces | 66 | 32,8 | 47,8 |
| | Casi siempre | 77 | 38,3 | 86,1 |
| | Siempre | 28 | 13,9 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | |

Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

La tabla estadística resume la información referente a la autonomía del personal administrativo para priorizar tareas, sus tiempos de trabajo, etc, ellos en un 52.2% manifiestan que casi siempre o siempre pueden hacerlo y que a través de ellos manifiestan su autonomía, en cambio para el 32.8% a veces lo hacen, y para el 15% ellos casi nunca o nunca lo han realizado y que dependen del producto que le solicita su superior.

Figura 12

Apreciación sobre la disposición de un ordenador, table o celular por parte del Personal administrativo

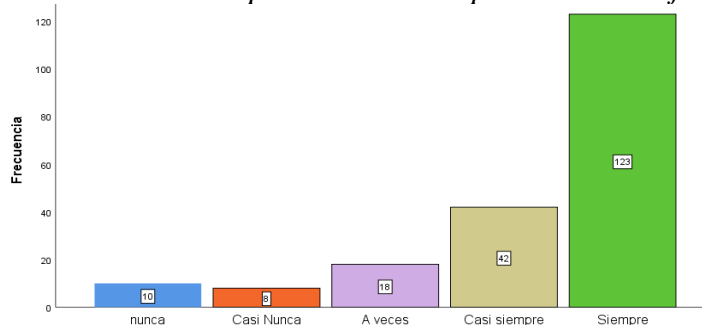


Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

La herramienta estadística resume información referente a la consulta sobre si el trabajador cuenta con una computadora, laptop, o table para el cumplimiento de su laboral y ellos en un 60.7% manifiestan que casi siempre o siempre tienen un dispositivo que lo emplean en su jornada laboral, en cambio el 25.9% responden que a veces cuentan con el dispositivo electrónico, no obstante, para el 13.5% opinan que casi nunca o nunca cuentan con algún dispositivo para el cumplimiento de su jornada

Figura 13

Apreciación de la responsabilidad del puesto de trabajo



Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

Frente a la interrogante sobre la responsabilidad de su puesto de trabajo, los elementos intervinientes respondieron en un 82.0% que casi siempre o siempre muestra que son responsables en la nueva modalidad de trabajo a distancia, además para el 9% de los demás consideran que a veces son responsable de lo hacer en su trabajo asincrónico y el otro 9% respondieron que casi nunca o nunca son responsable del trabajo remoto que realizan.

Tabla 4

Apreciación de su práctica laboral y su identificación con su institución

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-------|--------------|------------|------------|----------------------|
| Válid | Nunca | 7 | 3,5 | 3,5 |
| o | Casi Nunca | 3 | 1,5 | 5,0 |
| | A veces | 29 | 14,4 | 19,4 |
| | Casi siempre | 55 | 27,4 | 46,8 |
| | Siempre | 107 | 53,2 | 100,0 |

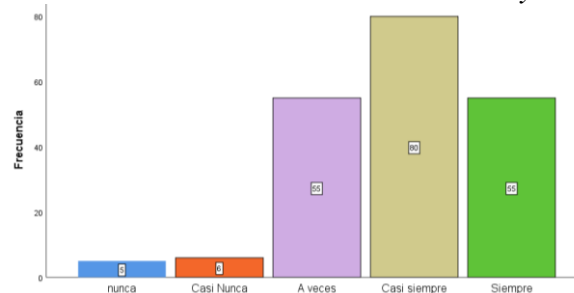
| | | |
|-------|-----|-------|
| Total | 201 | 100,0 |
|-------|-----|-------|

Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

Lo referente a la identificación con la institución y los ambientes laborales los informantes de esta investigación opinan el 78.6% que casi siempre o siempre la universidad le ofrece un ambiente laboral que le permite identificarse con ella, pero para el 14.4% opinan que a veces la práctica laboral los identifica con la institución, además, 5% responde que casi nunca o nunca su práctica laboral los lleva a identificarse con la institución.

Figura 14

Percepción de los encuestados sobre sus ambientes laborales y el clima laboral



Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

La tabla estadística presenta los resultados de la opinión del personal administrativo interviniente en lo que respecta a si los ambientes laborales asincrónicos del teletrabajo contribuyen al clima laboral de su institución y ellos en un 67.2% manifiestan que casi siempre o siempre los ambientes laborales contribuyen al clima laboral, como el 27.4% es de la opinión que a veces, contribuye mientras tanto el 5.5% es de opinión que casi nunca o nunca contribuye.

Tabla 5

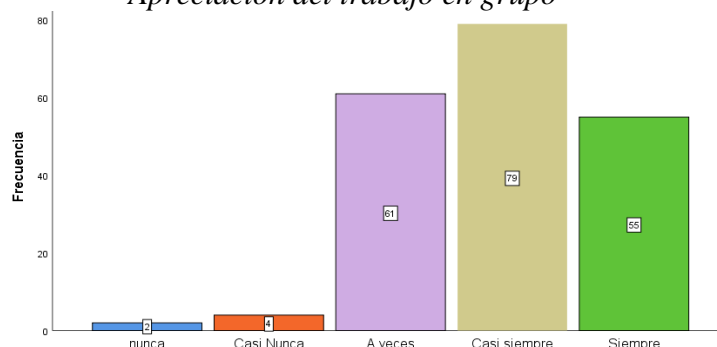
Apreciación sobre la identificación del trabajo en equipo y la identificación con la institución

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|--------------|------------|------------|----------------------|
| Válid o | Nunca | 3 | 1,5 | 1,5 |
| | Casi Nunca | 3 | 1,5 | 3,0 |
| | A veces | 48 | 23,9 | 26,9 |
| | Casi siempre | 70 | 34,8 | 61,7 |
| | Siempre | 77 | 38,3 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | |

Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

La herramienta estadística resume la información acerca de cómo el trabajo en equipo permite la identificación con la institución y ellos en un 73.1% opinan que casi siempre o siempre el trabajar de manera remota también es posible de hacerlo e equipo, lo que permite su identificación con su institución, pero para el 23.9% esta forma de trabajo a veces los identifica y para un 3% ellos responden que casi nunca o nunca el trabajo en equipo los identifican.

Figura 15
Apreciación del trabajo en grupo



Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

Trabajar en grupo o en equipo en las organizaciones es reconocer el nivel de las capacidades blandas de los integrantes y ellos manifiestan que en la actualidad dicha forma de trabajo para el 66.7% responden que casi siempre o siempre siguen laborando en grupo a pesar del trabajo asincrónico que realizan, mientras el 30.3% manifiesta que a veces trabajan en grupo, y el 3% responde que casi nunca o nunca el trabajo en equipo no se realiza.

Tabla 6
Apreciación de las acciones de capacitación y evaluación del desempeño laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Válid o | | | |
| Nunca | 8 | 4,0 | 4,0 |
| Casi Nunca | 5 | 2,5 | 6,5 |
| A veces | 46 | 22,9 | 29,4 |
| Casi siempre | 60 | 29,9 | 59,2 |
| Siempre | 82 | 40,8 | 100,0 |
| Total | 201 | 100,0 | |

Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

La tabla estadística resume la información del personal administrativo interviniente acerca de la importancia de las acciones de capacitación y evaluación del desempeño laboral con el teletrabajo y ellos responden en un 70.7% que casi siempre o siempre dichas acciones de recursos humanos son importantes para su rendimiento laboral, en cambio para el 22.9% a veces esas acciones son positivas para su desempeño laboral, sin embargo, para el 6.5% casi nunca o nunca dichas acciones de personal le brinda estímulos para su desempeño laboral.

Tabla 7
Percepción de la motivación del grupo familiar al trabajador administrativo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Válido | | | |
| Nunca | 8 | 4,0 | 4,0 |
| Casi Nunca | 1 | ,5 | 4,5 |
| A veces | 44 | 21,9 | 26,4 |

| | | | |
|--------------|-----|-------|-------|
| Casi siempre | 76 | 37,8 | 64,2 |
| Siempre | 72 | 35,8 | 100,0 |
| Total | 201 | 100,0 | |

Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

La motivación que le brinda la familia en esta modalidad de trabajo remoto es importante para el 73.6% que responden que casi siempre o siempre estos motivos que le da la familia son muy significativos, sin embargo, para el 21.9% opinan que a veces los motiva estar con la familia realizando su trabajo asincrónico, pero para 4.5% casi nunca o nunca es motivante realizar su laborar en forma remota en el seno familiar.

Tabla 8

Apreciación de la efectividad de las comunicaciones con el superior y su equipo de trabajo

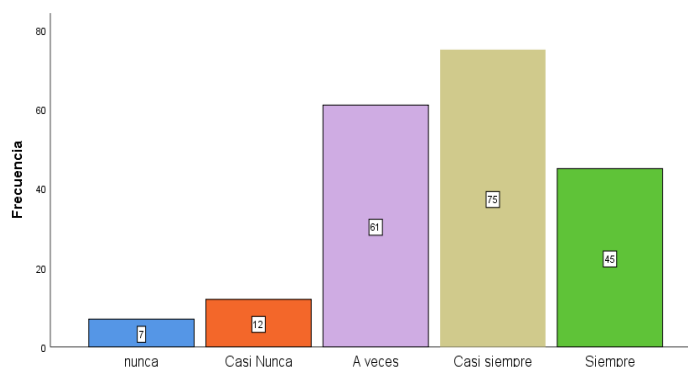
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-------|--------------|------------|------------|----------------------|
| Válid | nunca | 3 | 1,5 | 1,5 |
| o | Casi Nunca | 2 | 1,0 | 2,5 |
| | A veces | 47 | 23,4 | 25,9 |
| | Casi siempre | 71 | 35,3 | 61,2 |
| | Siempre | 78 | 38,8 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | |

Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

Las comunicaciones en un equipo de trabajo que permita el cumplimiento de objetivos y metas, se aprecian que los administrativos intervinientes en esta investigación señalan que el 74.1% opinan que su efectividad les permitió realizar lo encomendado, mientras que para el 23.4% manifiesta que la efectividad de las comunicaciones a veces se daba, como para el 2.5% responden casi nunca o nunca las comunicaciones fueron efectivas.

Figura 16

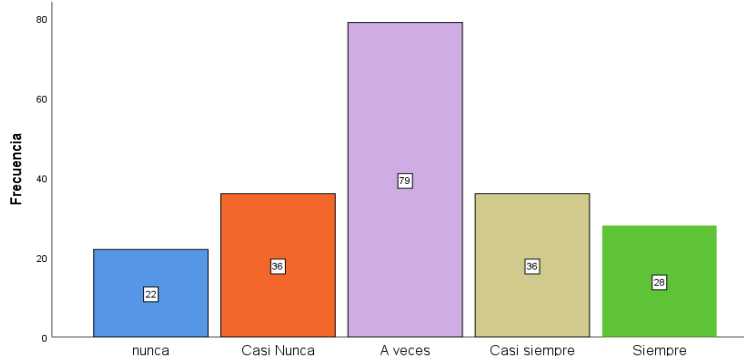
Percepción del Teletrabajo y su motivación hacia su realización satisfactoria



Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

La caracterización de las modalidades de cómo realizar su labor en tiempos de confinamiento social, lo expresan los informantes que es el teletrabajo es una modalidad que le proporciona estímulos de hacerlo lo mejor y con satisfacción, para el 60% nos manifiestan que casi siempre o siempre están satisfecho de cómo laboran, pero para el 30.5% a veces están motivados y el otro 9.5% de ellos son de la opinión que casi nunca o nunca el teletrabajo los motiva a trabajar.

Figura 17
Percepción de la insatisfacción laboral del teletrabajo



Nota: Semillero de Investigación de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga 2021

La herramienta estadística presentada anteriormente nos resume la información referente a si el teletrabajo le proporciona insatisfacción laboral y ellos en un 31.8% manifiestan que casi siempre o siempre están insatisfecho por lo que hacen, y para 39.3% ellos sienten una desmotivación a veces, y para 28.8% nos responden que casi nunca o nunca están desmotivados con el teletrabajo.

Discusión de resultados

La investigación que concluimos demuestra que el teletrabajo impacta en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga en el año 2021 con un $p\text{ value}=0.000<0.05$ y con un coeficiente de contingencia de intensidad alta moderada cuyo valor es de 0.591 y un con $p\text{ value}=0,000 < 0,05$, lo cual valida los resultados a los que también arribó Arpi Pillalazo (2018) quienes corroboraron que el teletrabajo aplicado de forma eficiente y eficaz perfecciona la productividad e incrementa los niveles de empleo, nosotros verificamos que el impacto se da en estos tiempos de pandemia y donde la única alternativa de gerenciar administrativamente la universidad era poniendo en práctica el trabajo remoto por personal administrativo.

Así mismo el realizar esta modalidad de trabajo única en la actualidad ha permitido verificar que las comunicaciones de los colaboradores y sus superiores y otros integrantes del equipo de trabajo fueron mejoradas y los resultados lo señalan en un 74.1% que responden que fueron efectivas con su superior y otros miembros de su grupo de trabajo, muy diferente a los arribos del estudio realizado en el 2018 (Arpi Pillalazo, 2018).

Otro de los resultados importante de esta investigación esta lo referido a la responsabilidad que asumió el personal administrativo de la universidad en cuanto al puesto laboral en la cual había sido nombrado o contratado, en tal sentido para el 82% de los personal administrativo interviniente responde que el teletrabajo ha permitido casi siempre o siempre mostrar su compromiso con la institución que los acoge, como su fuerza laboral y con ello

validamos lo arribado Ortega (2017) en que arribo que el teletrabajo permitió la productividad, reducir los costos y el empleo principal de las TICS (Ortega Vargas, 2017).

IV. Conclusiones

Se obtuvieron las siguientes conclusiones

- Con el 72.5% de los encuestados maneja las herramientas tecnológicas, y el 79.6% de los encuestados consideran que estas herramientas apoyan su desempeño por ello, se acepta la hipótesis hay una relación Significativa entre los aspectos Tecnológicos del Teletrabajo y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.
- Con los resultados del 41.3% de los participantes casi siempre o siempre respetan el horario establecido por la organización y el 41.3% responde que se acepta establecer otros horarios en los momentos del confinamiento social. Se acepta la hipótesis que los horarios del Teletrabajo se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.
- El 54 % de los encuestados confirman que casi siempre o siempre emplean algún medio de comunicación para estar vinculado con su superior, y un 74% opina que dicha comunicación es efectiva, con lo que se manifiesta la evaluación de los niveles de motivación que ellos tienen al realizar sus trabajo; con lo cual se acepta la hipótesis que el Nivel Motivación del Teletrabajo se relaciona directamente con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.
- El 60.7% de los participantes en esta investigación manifiestan que casi siempre o siempre tienen un dispositivo que lo emplean en su jornada laboral y 82.0% que casi siempre o siempre muestra que cumple con sus responsabilidades en la nueva modalidad de trabajo a distancia, determinándose las características en lo que sostiene la eficiencia de su trabajo. En tal sentido se acepta la hipótesis que La Eficiencia en el Teletrabajo se relaciona significativamente en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.
- Se determina con la presentación y caracterización de los aspectos tecnológicos, la decisión de nuevos horarios de trabajo, el nivel de motivación y la eficiencia de trabajador en el trabajo remoto se concluye que, aceptando la hipótesis principal que El Teletrabajo se relaciona directamente con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2021.

V. Referencias

- [1] Arpi Pillalazo, P. E. (2018). *Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- [2] Bisetti, J. (2015). *Motivación y Desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú*. Universidad Cesar Vallejo.
- [3] Cáceres, P. (2015). Motivación y desempeño laboral. (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Obtenido de <https://www.academia.edu/download/53829399/Sum-Monica.pdf>
- [4] Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- [5] CIDEA. (2000). *Perspectiva internacional del trabajo; Nuevas formas de trabajo en la sociedad de la información* (Vol. Quinta edición). Bogota, Colombia: MCGraw Hill.

- [6] Conza, H., & García, J. (2020). *Efectividad Del Control De Permanencia De Personal En Empresas Del Cusco, En Modalidad Del Teletrabajo Por La Pandemia Del Covid-19*. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/695/1/Jonathan%20Garc%C3%ADa%20Qui%C3%B1onez.pdf>
- [7] Ortega Vargas, L. F. (2017). *Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados*. Universidad Santo Tomas.
- [8] Osio, H. (2010). El teletrabajo; una opción en la era digital Observatorio laboral. *Revista Venezolana*, 3(5 enero-junio, 2010).
- [9] Quaglia, A., & Gutierrez, F. (2020). *Teletrabajo direccionado al Desempeño Laboral*. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2407>
- [10] Robbins, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson.
- [11] Valle, W., & Chappa, A. (2020). *Estrés Y Desempeño Laboral En Docentes De La I.E Genaro Huamán Acuache Distrito De San Juan Bautista Ica, 2020*. Ica. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1094>