

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**El teletrabajo y su relación con el desarrollo profesional en la Población
Económicamente Activa (PEA) - Trujillo, 2022**

Área de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autores:

Guevara de la Cruz Andrea Elena

Quiroz Dávila Isaí Salvador

Jurado evaluador:

Presidente : Zapata Chau Jorge

Secretario : Castillo Carrillo José

Vocal : Chuecas Wong Efraín

Asesor:

Fiorentini Candiotti Giovanni Fernando

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3444-9362>

TRUJILLO - PERÚ

2023

Fecha de sustentación: 2023/07/24

El teletrabajo y su relación con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) en la ciudad de Trujillo año 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

9%

1%

9%

INDICE DE SIMILITUD

FUENTES DE INTERNET

PUBLICACIONES

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE



Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC

2%



Trabajo del estudiante

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

2%



Trabajo del estudiante

repository.usta.edu.co

1%

Fuente de Internet



Submitted to National University College – Online

1%

Trabajo del estudiante



[hdlha ndle. net](https://hdlha.ndle.net)

1%

Fuente de Internet



Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego

1%

Trabajo del estudiante



es.slideshare.net

1%

Fuente de Internet

8

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

9

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

1%

10

www.coursehero.com

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Activo



Declaración de originalidad

Yo, *Fiorentini Candiotti, Giovanni Fernando*, docente del Programa de Estudio de Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “El teletrabajo y su relación con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) - Trujillo, 2022.”, autor *Guevara de la Cruz, Andrea Elena*, dejo constancia de lo siguiente:

- *El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 12 %.*
Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 25 de septiembre de 2023.
- *He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.*
- *Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.*

Trujillo, 25 de septiembre de 2023

Apellidos y nombres del asesor
Fiorentini Candiotti, Giovanni Fernando
DNI: 18217508
ORCID: 0000-0002-3444-9362
FIRMA:



FIorentINI CANDIOTTI GIOVANNI FERNANDO
DNI: 18217508
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3444-9362>
FIRMA:



Apellidos y nombres del autor
Guevara de la Cruz, Andrea Elena
DNI:70498324
FIRMA:



PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: El teletrabajo y su relación con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022

Desarrollado con el fin de obtener el título profesional de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar la relación entre el teletrabajo y el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Guevara de la Cruz, Andrea
Elena



Br. Quiroz Dávila, Isaí Salvador

DEDICATORIA

A Dios, por otorgarme vida, salud y sabiduría para culminar esta etapa.

A mi padre, Andrés, porque su recuerdo y su amor estará siempre en mí.

A mi madre, Amparo, por ser mi principal fuente de apoyo, por su amor firme e incondicional.

A mi hermano, Alex porque su presencia, cariño y respaldo me motivan a lograr mi sueños.

Guevara de la Cruz, Andrea

A Dios, porque hasta ahora me cuida, me da vida, salud y sabiduría para culminar esta etapa.

A mi padres, Salvador y Noemí, porque me han apoyado en cada etapa de mi vida y han confiado siempre en mí.

Quiroz Dávila, Isai Salvador

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque nos otorga vida, por habernos guiado a lo largo de nuestras vidas, por darnos fortaleza para continuar en momentos de debilidad.

A nuestros padres, por representar nuestro principal impulso, quienes han estado presente en cada momento importante, nos han brindado su apoyo incondicional y siguen creyendo en nosotros.

A nuestro Asesor, Dr. Giovanni Fiorentini, por sus aportes profesionales, su apoyo constante, determinantes para la elaboración de la presente tesis.

A cada uno de los docentes que han formado parte de nuestro proceso académico, quienes han aportado conocimientos importantes tanto para nuestra vida diaria, como para nuestra formación profesional, por su dedicación y paciencia.

Los autores

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el teletrabajo y el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022. Por ello, se formuló el siguiente problema de investigación, ¿Cómo el teletrabajo se relaciona con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022? La investigación sigue un enfoque cuantitativo, la investigación es de tipo básica, el diseño de la investigación fue no experimental, transaccional y de tipo correlacional. La población estuvo conformada por la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022, para obtener la muestra se aplicó la fórmula para poblaciones infinitas y se obtuvo como resultado una muestra de 384 personas; de las cuales se tomaron datos gracias a la técnica de investigación de la encuesta y como instrumento el cuestionario para cada variable. El procesamiento y análisis de datos se realizó en Excel y con el software SPSS v.27, el cual permitió con la chi – cuadrada que arrojó un nivel de significancia de 0.000, menor al 0.05, concluir que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se concluye el teletrabajo se relaciona directamente con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022. Así mismo, se encontró un alto nivel de importancia del tele trabajo y del desarrollo profesional para la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022 y por último se encontró que el teletrabajo tiene una influencia y relación positiva con el desarrollo profesional de la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022.

Palabras clave: *teletrabajo, desarrollo profesional, población económicamente activa*

ABSTRACT

The present investigation has as a general objective to determine the relationship between teleworking and professional development in the Economically Active Population (EAP) - Trujillo, 2022. For this reason, the following research problem was formulated, how is teleworking related to development? professional in the Economically Active Population (PEA) – Trujillo, 2022? The research follows a quantitative approach, the research design was non-experimental, transactional and correlational. The population was the Economically Active Population (PEA) - Trujillo, 2022, to obtain the sample the formula for infinite populations was applied and a sample of 384 people was obtained as a result; from which data were taken thanks to the survey research technique and as an instrument the questionnaire for each variable. The data processing and analysis was carried out in Excel and with the SPSS v.27 software, which allowed with the chi - square that yielded a significance level of 0.000, less than 0.05, to conclude that the null hypothesis is rejected, therefore Therefore, it is concluded that teleworking is directly related to professional development in the Economically Active Population (EAP) - Trujillo, 2022. Likewise, a high level of importance of teleworking and professional development for the Economically Active Population (EAP) was found) – Trujillo, 2022 and finally, it was found that teleworking has an influence and a positive relationship with the professional development of the Economically Active Population (EAP) – Trujillo, 2022.

Keywords: *teleworking, professional development, economically active population*

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Formulación del Problema	11
1.1.1. Realidad problemática	11
1.1.2. Enunciado del problema	13
1.2. Justificación	13
1.3. Objetivos	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
II. MARCO DE REFERENCIA	15
2.1. Antecedentes	15
2.1.1. A nivel internacional.....	15
2.1.2. A nivel nacional	16
2.1.3. A nivel local.....	17
2.2. Marco teórico	19
2.2.1. Teletrabajo	19
2.2.1.1. Ventajas del Teletrabajo	20
2.2.1.2. Desventajas del Teletrabajo	23
2.2.1.3. Clasificación del Teletrabajo	26
2.2.1.4. Dimensiones del Teletrabajo	27
2.2.2. Desarrollo profesional	28
2.2.2.1. Importancia del desarrollo profesional	29
2.2.2.2. Propósito del desarrollo profesional	29
2.2.2.3. Beneficios del desarrollo profesional.....	30
2.2.2.4. Dimensiones del desarrollo profesional	33
2.3. Marco conceptual	34
2.4. Variables	37

III. MATERIAL Y MÉTODOS.....	39
3.1. Material	39
3.1.1. Población.....	39
3.1.2. Marco muestral	40
3.1.3. Unidad de análisis	40
3.1.4. Muestra.....	40
3.2. Métodos	42
3.2.1. Diseño de contrastación	42
3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos	43
3.2.2.1. Técnica.....	43
3.2.2.2. Instrumento	43
3.2.2.3. Validez y confiabilidad	43
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	43
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	46
4.1. Presentación de resultados.....	46
4.2. Discusión de resultados	50
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Clasificación del Teletrabajo</i>	26
Tabla 2. <i>Operacionalización de variables</i>	37
Tabla 3. <i>PEA 2020 - 2021 (en miles)</i>	39
Tabla 4. <i>Nivel de Importancia del Teletrabajo para la PEA – Trujillo, 2022</i>	46
Tabla 5. <i>Nivel de importancia del Desarrollo Profesional para la PEA – Trujillo, 2022</i>	47
Tabla 6. <i>Influencia del Teletrabajo en el Desarrollo Profesional en la PEA- Trujillo, 2022</i>	48
Tabla 7. <i>Relación entre Teletrabajo y Desarrollo profesional</i>	49

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

En la actualidad se habla mucho del teletrabajo, sin embargo, no es nuevo, pero a raíz de la crisis provocada por el coronavirus y medidas de confinamiento, han llevado a muchas personas a descubrirlo. Y si antes se creía imposible trabajar y desarrollarse profesionalmente desde casa, hoy en día es una realidad gracias a la tecnología, que trae beneficios para personas y empresas.

Loubier (2017), menciona en la revista Forbes que el teletrabajo es el futuro laboral, pues a medida que las empresas adoptan esta modalidad, los beneficios del mismo, cada vez son más claros, entre ellos: la mejora en la productividad, salud, utilidades, medio ambiente, reducción de rotación de empleados, entre otros.

A medida que cambian las modalidades de trabajo, el entorno profesional también lo hace y se vuelve más competitivo, por lo que el desarrollo profesional es necesario para cumplir objetivos profesionales y tener éxito. Al respecto, Antley (2020), afirma que la tecnología y las mejores prácticas profesionales evolucionan constantemente en las industrias, por ello, es crucial que estudiantes, profesionales y expertos continúen desarrollándose profesionalmente, perfeccionando habilidades y conocimientos.

McDonagh (2021), desde una perspectiva internacional, afirma que la educación virtual y el teletrabajo, en menos de dos años se han convertido en algo habitual para los europeos, pues el 20% de la población prefiere trabajar desde casa, aun cuando se han retomado ya trabajos presenciales. En países como Alemania, Portugal, Rusia, Irlanda; los jóvenes prefieren el teletrabajo, ya que les permite estudiar paralelamente y exigen sea regulado.

Así mismo, Ryba (2020), hace referencia a la encuesta realizada por The Harris Group, en la que se encontró que el 70% de empleados de EE. UU, probablemente dejen su empleo actual y acepten una oferta de una empresa que invierta en el aprendizaje y desarrollo de los empleados; entonces, si el teletrabajo continúa creciendo, es importante que las empresas también inviertan en el crecimiento de sus empleados.

En el Perú el desarrollo profesional también ha tomado mucha importancia, pues diversas casas de estudio, tanto públicas, como privadas se encargan de seguir preparando a jóvenes egresados y a personas que estudian y trabajan. El desarrollo profesional permitirá potenciar las habilidades y conocimientos de los profesionales, que los harán más atractivos para ser reclutados por grandes empresas que constantemente buscan profesionales preparados. Se debe reconocer que uno de los grandes aliados para el desarrollo profesional en la actualidad, es la tecnología, la misma que ha permitido poder acceder a cursos, estudios, programas y capacitaciones, desde un computador, todo desde una modalidad virtual.

Cortés (2021), menciona que en el Perú el teletrabajo aún está en desarrollo, sin embargo se encuentra regulado desde el año 2013. La encuesta hecha por Career Partners Perú, reportó que en el 77% de los casos la productividad de los trabajadores se mantuvo o incrementó. Ello resulta destacable si se considera que el 72% de las organizaciones afirmó no estar preparada para esta modalidad, ello cuando partieron las medidas de distanciamiento social.

La Industria (2021), señala que, en Trujillo, el 60% de las personas inmersas en el teletrabajo, han manifestado desarrollarse profesionalmente, mejorar su condición laboral y personal. Esta estadística fue anunciada por la Cámara de Comercio de La Libertad, la que además dio a conocer que en el 85% de las empresas ha mejorado la productividad, debido a la flexibilidad que otorga el teletrabajo.

Por lo anteriormente expuesto, la presente investigación tiene como finalidad estudiar el teletrabajo y su relación con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) en la ciudad de Trujillo año 2022.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cómo el teletrabajo se relaciona con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022?

1.2. Justificación

- Teórica:

Desde el punto de vista teórico, la investigación se justifica, a través de la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de teletrabajo y desarrollo profesional. Se busca dar a conocer, los beneficios del teletrabajo, pros y contras del mismo, importancia del desarrollo profesional, etc. Ello ha permitido a los investigadores contrastar diferentes conceptos de las variables para brindar una conclusión adecuada.

- Práctica:

La finalidad de este trabajo es encontrar posibles respuestas a interrogantes, como el nivel del interés por el teletrabajo y el desarrollo profesional, por parte de la Población Económicamente Activa, de la ciudad de Trujillo, año 2022; Así mismo, la investigación se realizó con la finalidad de ofrecer una conclusión y recomendaciones para beneficio de la población.

- Metodológica:

En el aspecto metodológico la investigación se justifica, debido a que se aplicaron métodos científicos, a través de la técnica de encuesta y su instrumento el cuestionario, para revisar sistemáticamente los datos, cumplir los objetivos y corroborar la hipótesis, así mismo se aplicaron herramientas de análisis para garantizar la precisión y la veracidad de los resultados.

- Social:

El impacto social de la investigación está directamente relacionado con el objetivo: demostrar el nivel de importancia del teletrabajo y los beneficios para las personas; del mismo modo se buscó dar a conocer los beneficios del desarrollo profesional e importancia, tanto para el éxito de las personas, como para las organizaciones que lo facilitan.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el teletrabajo y el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de importancia del teletrabajo para la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022.
- Identificar el nivel de importancia del desarrollo profesional para la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022.
- Conocer la influencia del Teletrabajo en el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Anghel et al (2020), realizaron un artículo de investigación analizando la conceptualización técnica así como la naturaleza jurídica de la relación según la Encuesta de Población Activa, el porcentaje de ocupados que, al menos ocasionalmente, trabajan desde su residencia ascendía al 8,3 % en 2019, lo que representa un crecimiento de 2,4 puntos porcentuales desde 2009. Por tipo de ocupación, el trabajo a distancia es más frecuente entre los autónomos, en las empresas pequeñas y entre las ocupaciones cualificadas. Por otra parte, todavía es una forma de trabajar poco utilizada en algunas ramas de actividad que podrían haberse visto favorecidas por los nuevos avances tecnológicos, como las manufacturas, la Administración Pública, el transporte y el almacenamiento, las actividades administrativas, el comercio y otros servicios. Por tipo de trabajador, una vez que se tienen en cuenta las características de la actividad laboral, el trabajo no presencial es más habitual entre personas de entre 35 y 65 años y entre trabajadores con formación universitaria. Un análisis de las características intrínsecas de cada ocupación permite estimar que el 30 % de los ocupados podría teletrabajar, al menos ocasionalmente, por lo que aún existe un amplio margen de mejora en el uso de esta modalidad de trabajo. Sin embargo, este incremento potencial es asimétrico y no todos los trabajadores se van a aprovechar de él, dado que aquellos con menor nivel educativo tienen dificultades para poder beneficiarse de esta forma de trabajar.

Gonzáles (2017), realizó su tesis de doctorado titulada: El Desarrollo Profesional en la Universidad De Ramkhamhaeng (Tailandia) desde la perspectiva de los Docentes. En esta investigación se utilizó un enfoque mixto, la investigación fue de tipo aplicada, el diseño y el nivel de la investigación fue descriptiva. Esta investigación tuvo como finalidad conocer cómo comprenden y experimentan su propio desarrollo profesional y su trabajo docente los profesores de la Universidad de Ramkhamhaeng (Tailandia), en el actual contexto de la universidad tailandesa. Los resultados

obtenidos permitieron llegar a la conclusión de que los docentes de la Universidad de Ramangheng carecen de la preparación didáctica adecuada para afrontar los retos que plantea la singularidad del entorno universitario. También existen importantes problemas organizacionales y estructurales que afectan negativamente el desarrollo profesional, como lo demuestran las evaluaciones de certificación de calidad.

2.1.2. A nivel nacional

Arbaiza (2021) realizó su tesis de maestría titulada: El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral. La presente investigación analiza a un grupo de trabajadores del Perú que han teletrabajado desde sus hogares debido a la pandemia por Covid-19. Se estudió a los trabajadores obligados, que son trabajadores que han tenido que teletrabajar no voluntariamente. Se analiza cuantitativamente al teletrabajador obligado, por medio de la data recolectada con un instrumento en formato de encuesta que ha sido elaborada para esta investigación y validada por expertos. Con el instrumento se recolecta información para analizar el desempeño laboral y las variables: balance trabajo y familia, satisfacción laboral, agotamiento laboral y se analiza cuantitativamente la relación que puede haber entre teletrabajadores que han sido obligados y teletrabajadores que lo hacen de manera voluntaria.

Loarte (2019), realizó su tesis de maestría titulada: Desarrollo profesional y Competencia académica de los docentes de la carrera de educación inicial de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho, Perú. Esta investigación siguió un enfoque cualitativo y cuantitativo, el tipo de la investigación fue descriptivo, además el diseño y nivel de investigación fue descriptivo correlacional. El objetivo de la investigación fue precisar la relación entre el desarrollo profesional y las competencias académicas. La muestra estuvo conformada por 30 docentes. La investigación llegó a la conclusión de que existe una relación entre las variables, además se indicó que el desarrollo profesional de los docentes es fundamental para mejorar sus competencias académicas. Además se encontró que los docentes evaluados no muestran

el interés suficiente en su desarrollo profesional, hacen uso deficiente de las TICS y las competencias aún están en proceso de adecuación.

Aguilar, Jumpa & Martínez (2021), realizaron su tesis de maestría titulada: El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral, en la Universidad ESAN, Lima, Perú; la presente tesis siguió un enfoque cuantitativo, la investigación fue de tipo no experimental, el diseño fue corte no transversal y de nivel correlacional. El objetivo principal de la investigación fue determinar si existe diferencia en el desempeño laboral entre el grupo de trabajadores peruanos obligados y no obligados a teletrabajar. Se analizó una muestra de 350 empleados que trabajan de forma remota. Se analizó la información obtenida mediante estadística descriptiva y estadística inferencial. Se llegó a la conclusión de que el teletrabajo obligatorio afecta negativamente la productividad del trabajo. Además, se encontró que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la productividad entre los teletrabajadores voluntarios; la productividad laboral se correlaciona negativamente con el agotamiento ocupacional; y finalmente existe una correlación negativa entre la conciliación laboral y el desgaste familiar.

2.1.3. A nivel local

Bustamante y Espinoza (2022), la tesis se realizó bajo el diseño no experimental, transaccional, descriptivo-correlacional, porque se determinó la relación entre las variables de estudio, apoyándose en el método hipotético deductivo, asimismo la población de estudio estuvo conformada por las personas pertenecientes a la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo, y la muestra estuvo conformada por un total de 384 personas pertenecientes a la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo, para la recopilación de datos se utilizó el cuestionario para cada variable cuyos valores de fiabilidad alfa de Cronbach alcanzados fueron de .865 y .901 respectivamente; el estadígrafo correspondiente para determinar el grado de relación existente entre las variables de estudio fue el coeficiente Rho de Spearman. Se determinó que existe

una correlación muy alta y significativa entre el teletrabajo y la calidad de vida laboral, con un coeficiente de Spearman $Rho=0.917$ y con una sig. bilateral equivalente a <0.000 ($p<0.000$) a un nivel de significancia del 5%; asimismo correlación positiva y muy alta entre la cultura organizacional y calidad de vida laboral en las organizaciones donde laboran la Población Económicamente Activa Ocupada del distrito de Trujillo

Casana (2017), realizó su tesis de maestría titulada: Desarrollo Profesional y Trabajo en Equipo de las docentes en el nivel Inicial, Trujillo – 2016, en la Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú; la investigación siguió un enfoque cualitativo y cuantitativo, el tipo de investigación fue no experimental, con diseño descriptivo y nivel correlacional. La investigación tuvo como objetivo general: determinar la relación entre el desarrollo profesional y el trabajo en equipo, de las docentes de la Institución Educativa Particular “La Inmaculada” de Trujillo. La muestra fue de 25 docentes de la institución. Se obtuvieron los siguientes resultados, los niveles de desarrollo profesional en formación personal poseen un nivel alto según un 72% de respuestas, la formación profesional poseen un nivel medio según un 80% de respuestas, en formación continua posee un nivel medio según un 64% y finalmente la variable Desarrollo Profesional posee un nivel medio según un 68%. Finalmente se llegó a la conclusión de que la relación estadística entre el Desarrollo Profesional y el Trabajo en Equipo, fue: 0.27, valor que Indica una correlación positiva pero baja.

López & Neira (2019), realizaron su tesis de licenciatura titulada: El teletrabajo y el estrés en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú en la Provincia de Trujillo – Perú, 2019; en la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. La presente investigación siguió un enfoque mixto, el tipo de investigación fue explicativo, de diseño correlacional y nivel descriptivo. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el teletrabajo y el estrés laboral en los trabajadores del Banco de Crédito de Trujillo en el año 2019. Se trabajó con una muestra de 42 trabajadores. Se concluyó

que existe relación entre el teletrabajo y el estrés; también se encontró que los aspectos positivos del teletrabajo son: facilidad de acceso, innovación, requiere habilidades informáticas y trabajo basado en el logro de objetivos y se encontró los factores que producen estrés son la falta de acceso a un espacio de trabajo, falta de relaciones sociales y de un equipo de respaldo.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Teletrabajo

La Organización Internacional del Trabajo (2016), revela cómo el término teletrabajo comenzó a ganar popularidad durante la crisis del petróleo de la década de 1970 como una forma de reducir los viajes de los empleados a los centros de trabajo, como resultado, el teletrabajo ha surgido como una forma alternativa de trabajo para hacer frente a los altos costos de transporte. (p.12)

Se puede decir que el teletrabajo es la posibilidad que le brinda la organización a sus empleados de realizar las funciones de su cargo, desde otro lugar, a distancia sin necesidad de ir a las instalaciones de está, utilizando las tecnologías de la información como su principal herramienta de trabajo (Ortega, 2017, p. 16).

El teletrabajo es un elemento de flexibilidad para los empleados que desean conciliar su vida personal y laboral, lo cual se facilita en el marco de la flexibilidad del trabajo, en el marco de las oficinas flexibles o de la externalización del trabajo (Jiménez et al., 2018, p. 10).

El trabajo a distancia es una forma flexible de organización del trabajo que implica la realización de actividades profesionales sin la presencia física del empleado dentro de la empresa durante la mayor parte del tiempo de trabajo del empleado. Contiene una amplia gama de actividades y puede ser a tiempo completo o parcial (León, 2021, p.17).

2.2.1.1. Ventajas del Teletrabajo

Benny (2020), afirma que el teletrabajo trae consigo muchos beneficios, los mismos que se extienden tanto a los empleados, como a los empleadores:

1) Satisfacción laboral

El teletrabajo puede aumentar la satisfacción laboral de los empleados por varias razones diferentes. En primer lugar, nadie distrae a los empleados de hacer su trabajo, tienen más posibilidades de estar completamente inmersos y concentrados. Cuando los empleados no van al trabajo, están mucho más involucrados en cómo resulta. Como resultado, a menudo están más orgullosos de su logro una vez que lo han hecho todo. No hay nada más satisfactorio que un trabajo bien hecho, y eso es precisamente lo que el teletrabajo puede ayudar a lograr a los empleados. Y no es de extrañar que con una mayor satisfacción de los empleados se produzca una mayor retención de empleados. Los teletrabajadores pueden disfrutar de arreglos de trabajo más flexibles, lo que hace que se queden más tiempo. (Benny, 2020)

2) Mejor equilibrio trabajo – vida

Dado que los empleados que trabajan a distancia pueden concentrarse en la tarea en cuestión en lugar de distracciones menores en un entorno de oficina, pueden lograr más en menos tiempo. En lugar de ser empujados en unas pocas direcciones, pueden pasar su día de trabajo en bloques de tiempo enfocados, lo que puede ayudarlos a terminar antes. Esto deja tiempo extra en su día para dedicarlo a tareas de su vida personal, algo que de otra manera no habrían tenido tiempo de hacer. Este tiempo adicional contribuye a un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que crea empleados más felices y productivos. (Benny, 2020)

3) Mayor flexibilidad

Las horas de trabajo flexibles son el mayor beneficio de los trabajos de teletrabajo. Los empleados pueden crear un horario de trabajo que sea más propicio para su estilo de productividad. Entonces, si algunos miembros del equipo prefieren dormir y trabajar más tarde, pueden hacerlo. Y si les gusta levantarse antes del sol para terminar las tareas, pueden terminar su día antes de que la mayoría de los noctámbulos se despierten. Un horario flexible también hace que sea más fácil entretener citas, dejar y recoger de la escuela y otras tareas personales que generalmente se interponen en el camino de un trabajo típico de 9 a 5. En lugar de perder tiempo en el trabajo, los empleados pueden hacer su trabajo según sea necesario y cuando sea más conveniente. (Benny, 2020)

4) Reducción de costos operativos

Los programas de teletrabajo mantienen a más empleados fuera de la oficina. Por lo tanto, es posible que pueda reducir su tamaño a un espacio de oficina más pequeño. Esta es una excelente noticia si la sede de una empresa está ubicada en un área cara y también funciona bien si no lo está. A medida que crezca el equipo, no tendrán que preocuparse por la necesidad de actualizar los metros cuadrados de la oficina. Y no necesitarán gastar tanto en artículos de oficina. En cambio, puede reinvertir este dinero en el negocio. Dado que la mayoría de los arrendamientos de oficinas aumentan de manera regular, los ahorros en costos seguirán aumentando con el tiempo. (Benny, 2020)

5) Reducción en gastos de recursos humanos

Los ahorros en costos de teletrabajo no son solo buenas noticias para usted; sus empleados también se benefician inmensamente. Los datos muestran que el empleado promedio

ahorra hasta \$ 4,000 por año solo por tele trabajar a tiempo parcial. Los teletrabajadores ahorran dinero en gasolina y transporte público cuando no se desplazan a una oficina. Los trabajos desde casa también ayudan a los empleados a ahorrar dinero en almuerzos, ropa de trabajo y cuidado de niños. Además, si la oficina está ubicada en un lugar costoso, los empleados pueden mudarse fuera del área y pagar menos en bienes raíces. Menos gastos también significan que el salario se extiende más sin necesidad de una compensación más alta, que es solo otra ventaja. (Benny, 2020)

6) Más fácil de enfocar

Como se mencionó anteriormente, sin tener empleados alrededor para distraer, el equipo puede concentrarse mejor en las tareas en cuestión. Entonces, en lugar de ponerse al día con los últimos programas de televisión de esta semana en el enfriador de agua, pueden quedarse en sus escritorios, culminando sus tareas del día. Sin estas distracciones, también es más probable que hagan un mejor trabajo, ya que toda su atención está donde debería estar. Tampoco tiene que preocuparse por el efecto dominó de distracción en el que un empleado distrae a otro, que luego atrae a algunos más. Si todos están ocupados tele trabajando, nadie tiene la oportunidad de distraer a nadie. (Benny, 2020)

7) No se necesitan desplazamiento

Sin tener que desplazarse en el tráfico los teletrabajadores acumulan horas extras. Durante una semana, eso es entre cinco y diez horas adicionales. Los empleados pueden pasar estas horas trabajando o haciendo tareas que normalmente habrían recortado su jornada laboral. De cualquier manera, usted y sus empleados ganan. Además, al no tener que desplazarse, los teletrabajadores pueden comenzar a trabajar de inmediato. Todo lo que tienen que

hacer es prepararse, preparar un café recién hecho y acceder a su lista de tareas. Además, sacar a su fuerza laboral de la carretera significa que su empresa reducirá su huella de carbono y podrá presumir de una imagen más ecológica y ecológica. Ahora, puede parecer que los beneficios del teletrabajo valen el cambio inmediato de un entorno de oficina tradicional (Benny, 2020).

2.2.1.2. Desventajas del Teletrabajo

Benny (2020) afirma como con la mayoría de las cosas, hay algunos impactos negativos que vale la pena mencionar y considerar.

1) En necesaria tecnología adecuada para ser efectivo

En un entorno de oficina tradicional, es posible que pueda comunicarse con su equipo simplemente caminando hacia sus escritorios. Pero el teletrabajo lo cambia todo. El trabajador tendrá que invertir en un sistema telefónico virtual para asegurarse de que todos estén en la misma página y lo mantengan informado. Administrar proyectos también es diferente a escribir en una pizarra. Al igual que tener herramientas de comunicación, también deberá invertir en un software de gestión de proyectos para mantener a su equipo organizado y al día, otro gasto a considerar (Benny, 2020).

2) Diversas distracciones

Si bien es posible que no se distraiga con otros empleados, puede haber un nuevo conjunto de distracciones cerca de la oficina en casa. Desde televisores y redes sociales hasta compañeros de cuarto ruidosos y mascotas que exigen un flujo constante de atención, las distracciones para los empleados que teletrabajan definitivamente siguen ahí, aunque de manera diferente. Además, sin nadie acechando sobre su hombro, es más difícil decir que no

cuando un controlador de Playstation o el último episodio de TV de esta semana comienza a llamarlos por su nombre (Benny, 2020)

3) Problemas de seguridad

Otro gran problema a considerar es dónde su equipo realmente pasa su tiempo trabajando. ¿Están en una oficina en casa con su WiFi personal seguro? ¿O están trabajando en una conexión compartida e insegura en una cafetería o biblioteca? Si bien estos pueden no parecer un gran problema, pueden plantear un problema de seguridad si no tiene cuidado. Si están sentados junto a alguien que sabe cómo piratear su computadora a través de una conexión WiFi compartida, sin saberlo, pueden poner en riesgo a su empresa y su información (Benny, 2020).

4) Poca comunicación cara a cara

El teletrabajo también es conocido por hacer que las personas se sientan aisladas y como si no fueran parte del equipo. Esa falta de comunicación cara a cara puede dificultar que su equipo se sienta como una unidad cohesiva y más como si estuvieran trabajando en silos separados. Para algunos empleados, menos tiempo cara a cara puede no ser un problema. Pero para aquellos en su equipo que se inclinan más por la extroversión, este aislamiento puede cincelar lentamente su personalidad y convertirse en un gran desafío. No verse cara a cara también elimina la conexión humana y la oportunidad de vincularse, lo que no desea cuando se trata de la moral de los empleados (Benny, 2020).

5) Riesgo de favoritismo

Otro desafío que surge con el teletrabajo es descubrir cómo brindarle a cada uno de sus empleados la atención suficiente. También debe ser consciente de favorecer potencialmente a los empleados internos que ve y descartar a los

que no están allí. Las felicitaciones en persona suelen ser mucho más fáciles, ya que puede ver a cada miembro del equipo y quién queda para felicitar. Pero detrás de una pantalla, puede ser más difícil recordar quién recibió sus elogios recientemente y quién no. Si no tiene cuidado, puede dar la impresión de que favorece a algunos empleados sobre otros, lo que, una vez más, es lo contrario de lo que quiere aquí (Benny, 2020).

6) Riesgo a sentirse desconectado

Si su equipo carece de interacción humana, pueden comenzar a sentir que están trabajando solos. Después de un tiempo, es posible que sus empleados no vean el sentido del trabajo que están haciendo. Es posible que no sientan que realmente están contribuyendo al bien de su empresa. Sin fomentar un entorno de equipo, es casi como si todos trabajaran para su propia empresa individual, lo que puede desmotivar a algunas personas. Los empleados también pueden sentirse desconectados si todo lo que están haciendo es realizar tareas y nada más. Eventualmente, esto conducirá a un equipo improductivo y desmotivado (Benny, 2020).

7) Difícil supervisión

Como líder de equipo, también puede resultarle difícil saber qué están haciendo sus empleados, especialmente porque no puede verlos físicamente ni pasar por sus escritorios. Esta mentalidad de "fuera de la vista, fuera de la mente" puede hacer que parezca que tendrá que trabajar aún más en la microgestión solo para descubrir qué está pasando y mantener a su equipo al día. Si no cuenta con los procedimientos de registro correctos, será difícil saber el estado de sus proyectos. Pero eso no significa que sea imposible. La buena noticia es que todas estas desventajas del teletrabajo se pueden superar con el plan adecuado (Benny, 2020).

2.2.1.3. Clasificación del Teletrabajo

Tabla 1.

Clasificación del Teletrabajo

TELETRABAJO	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS
Autónomo	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajan desde casa u oficina privada. - Utilizan laptop, celulares, tablets, entre otros para realizar su trabajo. - Utilizan las TIC's para realizar su trabajo desde casa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Solo acuden a la empresa que pertenecen en ocasiones para hacer entregas, coordinaciones o reuniones importantes. - Se acude a la empresa de forma presencial en caso de capacitaciones u otros.
Móvil	<ul style="list-style-type: none"> - Pueden trabajar de cualquier lugar, es decir no tienen un lugar específico. - Utilizan las TIC's para realizar su trabajo desde casa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pueden trabajar de cualquier lugar fuera de instalaciones de físicas de la empresa. - No necesitan presentarse a la empresa. - Las reuniones o capacitaciones se realizan de modo virtual. - Regularmente las empresas son extranjeras.
Suplementario	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajan desde casa u oficina privada. - Utilizan laptop, celulares, tablets, entre otros para realizar su trabajo. - Utilizan las TIC's para realizar su trabajo desde casa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajan dos o tres días en casa y el resto de la semana en instalaciones de la empresa. - Las TIC's que utilizan les permiten llevar realizar su trabajo tanto desde su casa como dentro de la empresa.

Nota: cuadro comparativo de la clasificación del Teletrabajo, elaboración propia, basada en la investigación de Ortega (2017).

2.2.1.4. Dimensiones del Teletrabajo

a) Organización laboral

Podemos definir la organización laboral como cada una de las prácticas y pautas seguidas por un empleado o una empresa para aumentar la productividad y la organización de la empresa. Cada empleado tiene un conjunto de reglas y métodos para organizar su trabajo (León, 2021).

Los indicadores correspondientes a la dimensión organización laboral son:

- Resultados y beneficios
- Objetivos y actividades
- Flexibilidad laboral
- Conocimiento

b) Tecnología de la información y comunicación

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) son vistas como un paisaje emergente en el tiempo y el espacio, descartando las herramientas tradicionales. La implantación de las TIC supone un cambio radical en la estructura existente. Por lo tanto, es necesario hacer referencia a todos los conceptos básicos contenidos en estas herramientas (León, 2021).

Los indicadores correspondientes a la dimensión tecnología de la información y comunicación son:

- Programas
- Soporte
- Equipos y conectividad

2.2.2. Desarrollo profesional

La búsqueda de profesionales se ocupa de lograr el crecimiento y la autorrealización para lograr las metas que alguna vez se propusieron como futuros profesionales. Un trabajador desarrollado es aquel que logra alcanzar el nivel óptimo de conocimiento necesario para actuar en el área de interés. Este concepto cubre varios aspectos, como la planificación de carrera, la selección de carrera y la integración de nuevos conocimientos que lo ayudan a obtener más oportunidades de empleo y le permiten progresar en su carrera.

En cierta medida, todos estos aspectos dependen de características personales como la actitud, la persistencia, la motivación y el deseo de mejorar. Si bien esto es particularmente relevante para una ocupación, es un concepto para toda la vida, ya que el aprendizaje para una futura carrera comienza en las primeras etapas de la infancia.

Por lo tanto, se puede decir que el desarrollo profesional y el desarrollo personal están estrechamente entrelazados y, en cierta medida, estos conceptos se complementan entre sí (Bravo, 2018).

El desarrollo profesional es el conjunto de herramientas, recursos y sesiones de capacitación para que los educadores mejoren la calidad y eficacia de su enseñanza, estos recursos permiten a los instructores ampliar su conocimiento en su área temática y permiten la tutoría y la oportunidad de aprender nuevas técnicas de enseñanza.

Quienes participan en talleres o sesiones de liderazgo desarrollan y mejoran habilidades especializadas, incluidas habilidades técnicas, cuantitativas y analíticas (Vilchez, 2020).

El desarrollo profesional se refiere a los profesionales que desarrollan y mejoran sus habilidades para satisfacer mejor las necesidades de sus alumnos. Los enfoques para el desarrollo profesional incluyen la revisión de estudios de casos, consultas y entrenamiento, tutoría y asistencia técnica.

Aquí, la colaboración y la evaluación tienen lugar para permitir a los educadores mejorar los resultados de los estudiantes (Loarte, 2019).

2.2.2.1. Importancia del desarrollo profesional

Antley (2020) señala que la verdad es que muchas personas no invierten en el desarrollo de su carrera. Un tercio de los empleados dice que no hace nada para actualizar o mejorar su conjunto de habilidades actual. Estas personas no están demasiado preocupadas por su futura carrera. Muchos también pueden ser buenos en sus trabajos, pero están contentos con su trabajo o simplemente no están preocupados por su futuro profesional.

Esto significa que al aprovechar el desarrollo profesional, la educación continua y la planificación de su carrera, ya tiene una ventaja sobre un tercio de sus compañeros. Debido a que vas a por ello y te haces cargo de tu carrera, es mucho más probable que logres el éxito y alcances tus metas.

2.2.2.2. Propósito del desarrollo profesional

El desarrollo profesional tiene como objeto principal que las personas se llenen de conocimientos, mejoren sus habilidades, capacidades y cualidades para poder enfrentar el competitivo mercado laboral. (UNEA, 2020)

El propósito del desarrollo profesional es brindarles a los profesionales la oportunidad de aprender y aplicar nuevos conocimientos y habilidades que puedan ayudarlos en su trabajo y avanzar en su carrera. El desarrollo profesional tiene que ver con la construcción de su conjunto de habilidades y base de conocimientos para su campo. Y el desarrollo profesional no solo es útil para el empleado, también es útil para su empleador.

Al tener oportunidades para aprender, aumentar sus conjuntos de habilidades y mantenerse actualizado sobre las tendencias de la industria, los profesionales como usted aumentan su propio valor y también aumentan el valor general de su empresa (Antley, 2020)

2.2.2.3. Beneficios del desarrollo profesional

Fairbanks (2021) indica que los beneficios del desarrollo profesional incluyen:

1) El desarrollo profesional amplía su base de conocimientos.

Las oportunidades de desarrollo profesional continuo benefician tanto a profesionales jóvenes como experimentados a tener nuevas ideas, solidificar conocimientos y aumentar experiencia en su campo. Aquellos que buscan activamente estas oportunidades de aprendizaje son los que más se beneficiarán de ellas (Fairbanks, 2021).

2) El desarrollo profesional aumenta la confianza y la credibilidad.

Aumentar la experiencia de los profesionales a través del desarrollo profesional, aumenta su confianza en el trabajo. A nadie le gusta pensar que pierde habilidades importantes en su industria. Los cursos de desarrollo profesional, educación continua y oportunidades de capacitación permiten a los profesionales generar confianza y credibilidad a medida que adquieren nuevos conjuntos de habilidades y designaciones profesionales (Fairbanks, 2021).

3) El desarrollo profesional aumenta el potencial de ingresos y la posibilidad de contratar.

El desarrollo profesional ofrece a los profesionales oportunidades para aumentar su potencial de ingresos y su futura contratación al aumentar sus conocimientos y actualizar sus

conjuntos de habilidades. Las credenciales, certificaciones y designaciones profesionales, la mayoría de las cuales se pueden acceder y obtener en línea, también brindan formas fáciles de aumentar el valor de un profesional.

Los profesionales con las habilidades adecuadas que buscan y aprovechan las oportunidades de mejora de sus habilidades son sin duda más rentables que aquellos que no lo hacen (Fairbanks, 2021).

4) El desarrollo profesional puede proporcionar oportunidades para establecer contactos.

Como talleres, conferencias y otros eventos de creación de redes, permiten a los profesionales diversificarse y conocer a otras personas dentro de su industria que pueden ayudarlos con oportunidades profesionales en el futuro. Cuando decida que quiere un cambio o esté listo para avanzar en su carrera, su red profesional y las relaciones profesionales que forjó le serán útiles.

1) El desarrollo profesional mantiene a los profesionales actualizados sobre las tendencias de la industria.

El desarrollo profesional y la educación continua y las oportunidades de aprendizaje son excelentes maneras de mantenerse actualizado sobre el conocimiento y las tendencias de la industria. Cada industria profesional está en constante evolución, por lo que los empleados deben aprovechar las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para ampliar su base de conocimientos, aprender nuevas prácticas y técnicas y adoptar nuevas tecnologías.

2) El desarrollo profesional puede abrir la puerta a futuros cambios de carrera.

Para los profesionales que buscan hacer un cambio completo de carrera dentro de su industria, las nuevas habilidades adquiridas a través de la capacitación para el desarrollo profesional pueden ser fundamentales para abrir nuevas puertas dentro de su campo o para hacer la transición a una nueva industria.

3) El desarrollo profesional aumenta el potencial de ingresos y la posibilidad de contratar.

El desarrollo profesional ofrece a los profesionales oportunidades para aumentar su potencial de ingresos y su futura contratación al aumentar sus conocimientos y actualizar sus conjuntos de habilidades. Las credenciales, certificaciones y designaciones profesionales, la mayoría de las cuales se pueden acceder y obtener en línea, también brindan formas fáciles de aumentar el valor de un profesional. Los profesionales con las habilidades adecuadas que buscan y aprovechan las oportunidades de mejora de sus habilidades son sin duda más rentables que aquellos que no lo hacen. (Fairbanks, 2021)

4) El desarrollo profesional puede proporcionar oportunidades para establecer contactos.

Como talleres, conferencias y otros eventos de creación de redes, permiten a los profesionales diversificarse y conocer a otras personas dentro de su industria que pueden ayudarlos con oportunidades profesionales en el futuro. Cuando decida que quiere un cambio o esté listo para avanzar en su carrera, su red profesional y las relaciones profesionales que forjó le serán útiles. (Fairbanks, 2021)

5) El desarrollo profesional permite mantener actualizado al profesional para afrontar las nuevas tendencias.

El desarrollo profesional y la educación continua y las oportunidades de aprendizaje son excelentes maneras de mantenerse actualizado sobre el conocimiento y las tendencias de la industria.

Cada industria profesional está en constante evolución, por lo que los empleados deben aprovechar las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para ampliar su base de conocimientos, aprender nuevas prácticas y técnicas y adoptar nuevas tecnologías. (Fairbanks, 2021)

2.2.2.4. Dimensiones del desarrollo profesional

a) Capacidad laboral

Según Bravo (2018) la capacidad laboral, es el conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes o potencialidades en el orden físico, psíquico y social de un individuo que le capacitan para desempeñar un trabajo ordinario. (p.39)

b) Promoción laboral

Así mismo Bravo (2018) menciona que la promoción laboral es la idea de superación de habilidades profesionales para preparar a los empleados para trabajar con más confianza, asumiendo mayores responsabilidades, así como nuevos desafíos y expectativas. Suponiendo que los empleados tengan muchas mejoras, la capacidad de no quedarse atrapados en un lugar, realizar otras funciones. (p.39)

c) Adiestramiento laboral

Finalmente Bravo (2018) afirma que el adiestramiento laboral es el proceso de desarrollo de las características de los recursos humanos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de las metas organizacionales. El objetivo de la

formación es aumentar la productividad de las personas en su puesto influyendo en su comportamiento. El adiestramiento es un proceso de aprendizaje en el que se adquieren las habilidades y conocimientos necesarios para alcanzar un objetivo fijado, siempre en consonancia con la visión y misión de la empresa, los objetivos empresariales de la empresa y las exigencias del puesto ocupado o dejado. (p.39)

2.3. Marco conceptual

- Teletrabajo

El teletrabajo se refiere al acto de completar asignaciones de trabajo desde un lugar que no sea una oficina a través de una conexión a Internet y teléfono. En lugar de ir al trabajo a través de algún medio de transporte, la idea es que el tele trabajador pueda trabajar desde cualquier lugar, generalmente desde su casa, gracias a Internet. (Loubier, 2017)

- Flexibilidad laboral

Para los empleados que quieren conciliar su vida personal y profesional, el trabajo remoto es un elemento de flexibilidad, implementado como parte del trabajo flexible, la oficina flexible o la subcontratación (Benny, 2020).

- Soporte

El soporte digital es el servicio al cliente que se brinda a través de canales digitales como correo electrónico, chat, aplicaciones móviles, redes sociales y más.

Esto permite a los consumidores interactuar con las empresas utilizando sus teléfonos inteligentes, tabletas y computadoras (Fairbanks, 2021).

- **Capacitación**

La formación juega un papel fundamental en la realización de tareas y proyectos, ya que es el proceso mediante el cual los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y realizar las labores que se les encomiendan. (Vílchez, 2020, p.11)

- **Capacidad laboral**

La capacidad de trabajo es la capacidad y habilidad que tiene una persona para realizar una actividad laboral específica o trabajo por el cual se le paga. (Vílchez, 2020, p.27)

- **Productividad laboral**

La productividad laboral representa la producción total producida por unidad de trabajo durante un período de referencia dado (Gonzáles, 2017, p.78).

- **Desarrollo profesional**

El desarrollo profesional se refiere al proceso de identificar objetivos y aprender nuevas habilidades para ayudarlo a crecer y tener éxito en el trabajo. El desarrollo profesional puede conducir a un ascenso o cambio de trabajo, o simplemente a mejorar en el puesto actual. (Gonzáles, 2017, p.29)

- **Población Económicamente Activa Ocupada (PEA)**

Es la oferta de mano de obra en el mercado de trabajo y está constituida por el conjunto de personas, estuvieron participando en alguna actividad económica, en el período de referencia.

- Los trabajadores dependientes que, teniendo empleo fijo, no trabajaron, la semana anterior, por hallarse de vacaciones, huelga, licencia por enfermedad, licencia pre y post-natal, etc., todas ellas pagadas.

- Los trabajadores independientes, que estuvieron temporalmente ausentes del trabajo durante el período de referencia; pero, la empresa o negocio siguió funcionando.
- A las personas que no estuvieron en ninguna de las condiciones anteriores se les indaga si realizaron alguna actividad económica en el período de referencia, al menos una hora, por lo cual recibirá pago en dinero y/o especie.

Hipótesis

Hi: El teletrabajo se relaciona directamente con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022.

H0: El teletrabajo no se relaciona con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022

2.4. Variables

2.4.1. Operacionalización de variables

Tabla 2.

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Teletrabajo	El teletrabajo es una forma flexible de organización del	La variable Teletrabajo, se medirá en base a dos dimensiones: la organización laboral y tecnología de la información y comunicación.	Organización laboral	Resultados / Beneficios	Escala de medición de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. Parcialmente en desacuerdo 3. Indiferente 4. de acuerdo conectividad
	trabajo que implica la realización de actividades profesionales sin la presencia física del empleado dentro de la empresa durante la mayor parte del tiempo de trabajo del			Objetivos y Actividades	
	empleador. Contiene una			Flexibilidad laboral	
	amplia gama de actividades y puede ser a tiempo completo o			Conocimiento	
parcial (León, 2021).		Tecnología de la información y comunicación	Programas	Parcialmente	
				Soporte	
				Equipos y	

5. Totalmente de acuerdo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desarrollo profesional	El Desarrollo Profesional es considerando como mejora, crecimiento del potencial humano se debe tomar en cuenta en las organizaciones ya que gracias a ellos existe innovación, mayor producción, aprovechando sus conocimientos, habilidades, aptitudes (Bravo, 2018)	La variable desarrollo profesional, se medirá en base a tres dimensiones: la capacidad laboral, la promoción laboral y el adiestramiento laboral.	Capacidad laboral	Reconocimiento de capacidad laboral	Escala de medición de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. Parcialmente en desacuerdo 3. Indiferente 4. Parcialmente de acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Promoción laboral	Programas de capacitación y promoción	
			Adiestramiento laboral	Promoción interna de puestos Oportunidades de desenvolvimiento Productividad laboral	

Nota: cuadro de operacionalización de variables, elaboración propia, basada en (León, 2021) y (Bravo, 2018).

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Hernández et al. (2014), se hace referencia la población cuando se habla de “un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.172)

El departamento de La Libertad cuenta con una población de 1, 859,640, la provincia que concentra el 54,5% de habitantes es Trujillo, con 1,011,644 habitantes, agrupando poco más de la mitad de la población del departamento.

Tabla 3.

PEA 2020 - 2021 (en miles)

Ámbito geográfico	2020	2021	PEA 54.40%
Departamento			
Amazonas	251.6	243.1	132.23
Áncash	655.2	598.5	325.58
Apurímac	272.8	264.3	143.79
Arequipa	733.8	628.2	341.72
Ayacucho	383.3	368.4	200.41
Cajamarca	891.2	891.1	484.78
Prov. Const. del Callao	576.8	484.4	263.49
Cusco	781.8	754.7	410.53
Huancavelica	279.3	290.7	158.12
Huánuco	473.6	458.5	249.43
Ica	451.9	397.1	216.03
Junín	765.8	685.8	373.08
La Libertad	1 070.6	925.2	503.29
Lambayeque	683.5	601.1	327.00
Lima Metropolitana 1/	5 181.8	4 361.7	2372.77

Lima 2/	517.2	442.8	240.87
Loreto	526.3	518.2	281.92
Madre de Dios	85.2	83.3	45.30
Moquegua	110.8	102.3	55.63
Pasco	169.7	176.5	96.02
Piura	1 019.1	930.1	505.99
Puno	829.9	827.9	450.39
San Martín	497.6	497.1	270.43
Tacna	192.4	161.9	88.07
Tumbes	140.9	126.0	68.52
Ucayali	288.4	276.2	150.25

Nota: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares

3.1.2. Marco muestral

El marco muestral estuvo constituido por la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022, que haya o esté realizando teletrabajo.

3.1.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por cada uno de los que conforman la Población Económicamente Activa (PEA) de la ciudad de Trujillo, que haya o esté realizando teletrabajo en la ciudad de Trujillo.

3.1.4. Muestra

Para hallar la muestra se empleó la fórmula para poblaciones infinitas, debido a que no tenemos certeza la población actual de la PEA del año 2022:

Figura 1.

Fórmula para muestra de poblaciones infinitas

Cálculo al 95%

$$n = \frac{z^2 p q}{e^2}$$

Nota: fórmula para cálculo de poblaciones infinitas

Figura 2.

Cálculo de muestra población infinita

Donde:

Z	: Nivel de confianza 95%	=	1.96
p	: Probabilidad de Ocurrencia	=	0.50
q	: Constante	=	0.50
E	: Error Máximo	=	0.05
n	: Muestra	=	¿?

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,50 \times 0,50}{0,05^2}$$

$$n = \frac{0,96}{0,0025}$$

$$n = 384$$

Nota: elaboración propia

La muestra de estudio estuvo conformada por 384 personas que conforman la Población Económicamente Activa de la Ciudad de Trujillo, año 2022.

3.2. Métodos

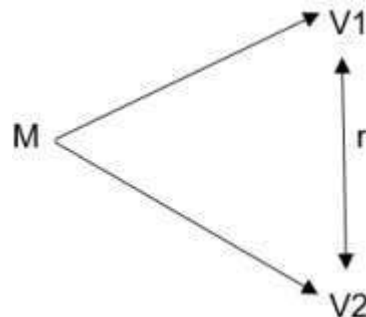
3.2.1. Diseño de contrastación

El enfoque que siguió la investigación es cuantitativo, pues tal como indican Hernández et al. (2014), este tipo de enfoque es secuencial, es decir, existe un orden de actividades y no se pueden alterar. (p.4)

El diseño de investigación que se usó fue no experimental, pues según Hernández et al. (2014), en este tipo de diseño no se realizan manipulaciones a las variables, es decir, se busca conocer el comportamiento de los sujetos de estudio en su estado natural para posteriormente analizarlos (p, 152).

Fue transaccional, debido a que la recolección de datos se llevó a cabo en un único periodo de tiempo, pues se buscó analizar la relación en un momento exacto. (Hernández et al., 2014, p.154)

Y de tipo correlacional, pues se buscó conocer la relación entre las variables de estudio. (Hernández et al., 2014, p.93)



M = Muestra de PEA de la ciudad de Trujillo.

V1= Teletrabajo

V2 = Desarrollo profesional

r= Relación entre variables.

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

3.2.2.1. Técnica

La encuesta es una técnica o un procedimiento que se lleva a cabo mediante la realización de un cuestionario a una muestra de población. Las encuestas brindan datos y permiten conocer comportamientos. Una encuesta tiene como finalidad probar una hipótesis o encontrar soluciones a problemas, e identificar e interpretar un conjunto de evidencia que servirá para un propósito en particular de la manera más estructurada posible. (Hernández et al., 2014, p.159)

3.2.2.2. Instrumento

El cuestionario es el instrumento mediante el cual se lleva a cabo la encuesta, este cubre aspectos del fenómeno que se consideran importantes, también nos permite excluir preguntas que no son de nuestro interés, reducir la realidad a una cierta cantidad de datos básicos y solo tema de investigación. (Hernández et al., 2014, p.227)

3.2.2.3. Validez y confiabilidad

Para validar instrumento se recurrió al Coeficiente Alfa de Cronbach.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

La recolección de los datos se realizó mediante una encuesta de dos partes que han medido las variables objeto de investigación, se estratifico la muestra de en lugares estratégicos ubicados en la ciudad de Trujillo, se realizaron 10 rondas de encuestas hasta cumplir con la muestrarepresentativa de 384 personas encuestadas para lainvestigación objeto de estudio los resultados se muestran en lasiguiente tabla:

Tabla 4

Muestra estratificada de la ciudad de Trujillo

Puntos concurridos de la ciudad de Trujillo	Personas PEA	% de Personas
Plaza de Armas	153	40%
C. comercial Real Plaza	114	29%
C. comercial Mall	115	31%
Total	384	100%

Nota: Información elaborada en base de las encuestas de la PEA activa de la ciudad de Trujillo

Para la obtención de datos, se realizaron las encuestas de manera presencial en los diferentes centros comerciales de la ciudad de Trujillo, haciendo una pregunta inicial si trabaja para dar continuidad a la encuesta, en este sentido solo se encuestó a la muestra PEA activa.

El procesamiento de los datos fue mediante el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS V.23 para Windows).

Se utilizó la estadística descriptiva para el proyecto de investigación pues se obtuvieron los datos de la población mencionada y posteriormente se organizaron los datos para cumplir con los objetivos planteados en el proyecto.

Posteriormente se presentan los datos en tablas y figuras para su mejor comprensión, así mismo con estas se describen los resultados de manera cuantitativa para la comprensión del lector y la solución de los objetivos.

Además, la estadística descriptiva nos permitió conocer la relación entre las variables, y así cumplir con los objetivos de la tesis.

PRUEBA ESTADÍSTICA PARA PROBAR LA HIPÓTESIS

Se utilizó la chi-cuadrada para probar la hipótesis, una prueba no paramétrica muy utilizada cuando el investigador quiere analizar la relación entre dos variables que son cuantitativas.

Se comprobó la Hipótesis Nula (H_0) e Hipótesis Alternativa (H_i)

H_i :

El teletrabajo se relaciona directamente con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022.

H_0 :

El teletrabajo no se relaciona con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

En este capítulo se presentan las tablas estadísticas que se utilizaron para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación, cuyos comentarios e interpretaciones se encuentran al término de cada uno de ellos, su desarrollo será desde el primer objetivo específico hasta el cumplimiento del objetivo general.

Primer objetivo específico: Determinar el nivel de importancia del teletrabajo para la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022.

Tabla 5.

Nivel de Importancia del Teletrabajo para la PEA – Trujillo, 2022.

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Alto	52 – 70	376	97.92
	Medio	33 – 51	8	2.08
	Bajo	01 – 32	0	0.00
	TOTAL		384	100.0

Nota: Información elaborada en base de las encuestas de la PEA activa de la ciudad de Trujillo

En la tabla 5 se observa el consolidado de las respuestas respecto a la variable Teletrabajo, de las cuales un 97.92% de las respuestas ubicaron al Teletrabajo en un nivel alto de importancia para Población Económicamente Activa de la ciudad de Trujillo, 2022 y por otro lado, un 2.08% de las respuestas ubicaron al Teletrabajo en un nivel medio de importancia para Población Económicamente Activa de la ciudad de Trujillo, 2022

Segundo objetivo específico: Identificar el nivel de importancia del desarrollo profesional para la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022.

Tabla 6.

Nivel de importancia del Desarrollo Profesional para la PEA – Trujillo, 2022.

	Niveles	Rango	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Válidos	Alto	52 – 70	377	98.18
	Medio	33 – 51	7	1.82
	Bajo	01 – 32	0	0.00
	TOTAL		384	100.0

Nota: Información elaborada en base de las encuestas de la PEA activa de la ciudad de Trujillo

En la tabla 6 se observa el consolidado de las respuestas respecto a la variable Teletrabajo, de las cuales un 98.18% de las respuestas ubicaron al Desarrollo Profesional en un nivel alto de importancia para Población Económicamente Activa de la ciudad de Trujillo, 2022 y por otro lado, un 1.82% de las respuestas ubicaron al Desarrollo Profesional en un nivel medio de importancia para Población Económicamente Activa de la ciudad de Trujillo, 2022.

Tercer objetivo específico: Conocer la influencia del Teletrabajo en el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022.

Tabla 7.

Influencia del Teletrabajo en el Desarrollo Profesional en la PEA- Trujillo, 2022

		Error estándar		
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,401	,048	7,184
	Tau-c de Kendall	,250	,035	7,184
	Correlación de Spearman	,432	,051	9,373
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,428	,059	9,245
N de casos válidos		384		

Nota: Información elaborada en base de las encuestas de la PEA activa de la ciudad de Trujillo

En la tabla 7 se observa las pruebas de correlación Tau b y c de Kendall, las cuales arrojaron un valor de 0.401 y 0.250 respectivamente, estos valores al encontrarse dentro del intervalo 0.20 y 0.39, indican que entre el teletrabajo y el desarrollo profesional existe moderada correlación, así mismo, se observa también la correlación de Spearman, la cual arroja el valor de 0.432, el cual indica una correlación moderada y positiva, además de estadísticamente significativa; por lo tanto, entre el teletrabajo y el desarrollo profesional existe una correlación moderada positiva.

Objetivo general: Determinar la relación entre el teletrabajo y el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022.

Tabla 8.

Relación entre Teletrabajo y Desarrollo profesional

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	117,590 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	72,423	9	,000
Asociación lineal por lineal	7,298	1	,007
N de casos válidos	384		

Nota: Información elaborada en base de las encuestas de la PEA activa de la ciudad de Trujillo

Se tiene que el valor calculado de la Chi – cuadrado es 117.590, el cual tiene 9 grados de libertad, y una significancia asintótica de 0.000, menor a 0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

En la tesis se plantearon las siguientes hipótesis:

Hi:

El teletrabajo se relaciona directamente con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022.

H0:

El teletrabajo no se relaciona con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022

Se observa que la prueba estadística Chi – cuadrado arrojó un valor de 117.590, al relacionar las variables Teletrabajo y Desarrollo profesional, por lo que se acepta la hipótesis afirmativa, la cual indica que: El teletrabajo se relaciona directamente con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022.

4.2. Discusión de resultados

La investigación titulada: El teletrabajo y su relación con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) - Trujillo, 2022, demuestra que el teletrabajo se relaciona positivamente y significativamente con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) - Trujillo, 202. Para cumplir el objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre el teletrabajo y el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022; se realizó la prueba de la Chi – cuadrado de Pearson, con el fin de comprobar la hipótesis planteada, la cual fue: El teletrabajo se relaciona directamente con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022; en la tabla 8 se observa que la prueba aplicada arrojó un valor de 117.590, el cual tiene 9 grados de libertad, y una significancia asintótica de 0.000, que al ser menor a 0.05; indica que se rechaza la hipótesis nula, se acepta la alternativa y por ello determina que el teletrabajo se relaciona directamente con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022. Este resultado se asemeja al obtenido por Ortega (2017), quien en su investigación describe al teletrabajo como una opción de mejora, tanto para el empleador, como para el empleado, pues permite una mejor organización para la empresa y un mejor desarrollo para el empleado.

Así mismo, Benny (2020) refuerza el resultado en el aspecto teórico, pues hace referencia a las ventajas del teletrabajo pues señala que este puede dar mayor flexibilidad al trabajador para desarrollarse profesionalmente; por otro lado Antley (2020) afirma que invertir en el desarrollo profesional es importante pues hace más elegible al empleado, al ponerse en ventajas por conocimiento o habilidades que se adquieran en la búsqueda del desarrollo profesional.

Para dar cumplimiento al primer objetivo específico: Determinar el nivel de importancia del teletrabajo para la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022; en la tabla 5 se observa el consolidado de las respuestas respecto a la variable Teletrabajo, de las cuales un 97.92% de las respuestas

ubicaron al Teletrabajo en un nivel alto de importancia para Población Económicamente Activa de la ciudad de Trujillo, 2022 y por otro lado, un 2.08% de las respuestas ubicaron al Teletrabajo en un nivel medio de importancia para Población Económicamente Activa de la ciudad de Trujillo, 2022. Por lo tanto, se entiende que la PEA en la ciudad de Trujillo para el año 2022, le ha dado un alto valor o importancia al trabajo teletrabajo, también conocido como trabajo remoto, debido a que este tipo de trabajo les facilita una mejor organización laboral y además se apoyan en la tecnología de la información y comunicación.

Semejante resultado fue obtenido por Ortega (2017) quien en su investigación encontró que el teletrabajo es considerado como una opción de mejora para organizaciones y empleados, pues gracias a esta modalidad de trabajo permite que los trabajadores y la empresa sean más productivos, disminuyan el ausentismo y además reducen costos para la empresa. Además el resultado obtenido se apoya en el aporte teórico de Benny (2020) quien señala que brinda una mayor satisfacción laboral, permite que los empleados tengan un mejor equilibrio con su vida personal, además dan mayor flexibilidad para los trabajadores, les permite enfocarse en sus actividades y no es necesario el desplazamiento a su centro de trabajo, así mismo, para la empresa representa una reducción de costos operativos y reducción en gastos de recursos humanos.

Para dar cumplimiento al segundo objetivo específico: Identificar el nivel de importancia del desarrollo profesional para la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022; en la tabla 6 se observa el consolidado de las respuestas respecto a la variable Desarrollo profesional, de las cuales un 98.18% de las respuestas ubicaron al Desarrollo Profesional en un nivel alto de importancia para Población Económicamente Activa de la ciudad de Trujillo, 2022 y por otro lado, un 1.82% de las respuestas ubicaron al Desarrollo Profesional en un nivel medio de importancia para Población Económicamente Activa de la ciudad de Trujillo, 2022. Por lo tanto, se entiende que la PEA en la ciudad de Trujillo para el año 2022, le ha dado un alto valor o importancia al Desarrollo Profesional, pues mejorar este aspecto personal, además mejora la capacidad laboral, la promoción laboral y el adiestramiento laboral de las personas. El resultado encontrado por Antley (2020) hace referencia a la

importancia del desarrollo profesional pues permite actualizar y mejorar su conjunto de habilidades, capacidades y conocimientos. Por lo tanto, se entiende que el desarrollo profesional es fundamental para mejorar diversos tipos de competencias en los trabajadores y además les permite un crecimiento en el aspecto profesional que finalmente otorgará una ventaja sobre otros trabajadores que lo hará más elegible para las empresas.

Para dar cumplimiento al tercer objetivo específico: Conocer la influencia del Teletrabajo en el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022; en la tabla 7 se observa las pruebas de correlación Tau b y c de Kendall, las cuales arrojaron un valor de 0.401 y 0.250 respectivamente, estos valores al encontrarse dentro del intervalo 0.20 y 0.39, indican que entre el teletrabajo y el desarrollo profesional existe moderada correlación, así mismo, se observa también la correlación de Spearman, la cual arroja el valor de 0.432, el cual indica una correlación moderada y positiva, además de estadísticamente significativa; por lo tanto, entre el teletrabajo y el desarrollo profesional existe una correlación moderada positiva. Es decir que el Teletrabajo influye de forma positiva en el Desarrollo profesional, pues les permite además de trabajar, estudiar, invertir su tiempo en capacitarse, entre otras opciones para mejorar su desempeño laboral y como personas. Este resultado se contrasta con el obtenido por Aguilar, Jumpa & Martínez (2021) quienes encontraron que si el teletrabajo es obligado este afectaría el desempeño de los trabajadores; por otro lado López & Neira (2019) en su investigación encontraron que los aspectos positivos del teletrabajo son: facilidad de acceso, innovación, requiere habilidades informáticas y trabajo basado en el logro de objetivos. Finalmente se entiende que el teletrabajo influye de forma positiva en desarrollo profesional, pues les permite tener el tiempo y las herramientas necesarias para mejorar capacidades y habilidades profesionales.

CONCLUSIONES

- Se determinó gracias a la Chi – cuadrado, que arrojó un nivel de significancia de 0.000, el mismo que es menor al 0.05, y en base a la regla de decisión permite cumplir el objetivo general de la investigación y así concluir que el teletrabajo se relaciona directamente con el desarrollo profesional en la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022.
- Se determinó el nivel de importancia del teletrabajo para la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022, de acuerdo al consolidado de las respuestas, un 97.92% ubicaron al Teletrabajo en un nivel alto de importancia y un 2.08% de las respuestas ubicaron al Teletrabajo en un nivel medio de importancia. Por lo que, se entiende que actualmente el teletrabajo es una herramienta importante para la Población Económicamente Activa – Trujillo, 2022, pues les permite tener una mejor organización apoyados en la tecnología de la información y la comunicación.
- Se identificó el nivel de importancia del desarrollo profesional para la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022, de acuerdo al consolidado de las respuestas, un 98.18% ubicaron al Desarrollo Profesional en un nivel alto de importancia y un 1.82% ubicaron al Desarrollo Profesional en un nivel medio de importancia. Por lo tanto, se entiende que la PEA – Trujillo, 2022 le ha dado mucha importancia al desarrollo profesional, que permiten desarrollen una mejor capacidad laboral, obtengan una mejor promoción laboral y tengan más facilidad para aprender y desenvolverse en el trabajo.
- Se encontró que el Teletrabajo influye positivamente en el Desarrollo profesional de la Población Económicamente Activa (PEA) – Trujillo, 2022; pues, beneficia a las personas equilibrando sus tareas profesionales y personales, aprovechando al máximo el uso de las nuevas tecnologías.

RECOMENDACIONES

- Teniendo en cuenta los resultados, y en vista del alto nivel de importancia que le da la Población Económicamente Activa – Trujillo, 2022, al Teletrabajo, se recomienda a las personas que ya han optado por este método de trabajo, mantener un espacio adecuado para tele trabajar, es decir, designar un área adecuada para concentrarse y establecer horarios de trabajo completamente claro.
- Para las personas que aún no han optado por el tele trabajo, se recomienda evaluar los diversos tipos de actividades que pueden desempeñar en esta modalidad, de forma que puedan tener un horario más flexible para poder realizar cursos de especialización o capacitarse en temas de interés para el desarrollo tanto personal como profesional de la persona.
- Teniendo en cuenta el nivel de importancia e interés de la Población Económicamente Activa – Trujillo, 2022, por el desarrollo profesional, es recomendable que en primer lugar se establezcan metas alcanzables, es decir realistas y fijas, tener como objetivo siempre aumentar los conocimientos para asegurar un mejor desempeño laboral, mantener siempre una actitud positiva y aprovechar cada oportunidad para desarrollarse profesionalmente.
- Finalmente, es recomendable que las empresas, sean quienes pongan más interés y atención en el desarrollo profesional de sus empleados, pues le permitirá ser vista como una empresa que ofrece la posibilidad de crecer laboralmente y se convertirá en una herramienta para retener el talento dentro de la empresa, así mismo, hará trabajadores más productivos y esto reflejará una mayor satisfacción laboral, además, estar al tanto de las tendencias es crucial para asegurar el éxito profesional y personal.

REFERENCIAS

- Aguilar H., C., Jumpa C., S. & Martínez Q., L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. (Tesis de maestría). Universidad ESAN Graduate School of Business. Lima, Perú.
- Anghel, B., Cozzolino, M. y Lacuesta, A. (2020). *El teletrabajo en España*. Dirección General de Economía y Estadística. Banco de España.
- Antley, T. (2020). *¿Qué es el desarrollo profesional y por qué es importante?* WEB CE.
- Benny, A. (2020). *7 Beneficios del teletrabajo que prueban que llegó para quedarse*. NEXTIVA BLOG.
- Bravo C., G. (2018). *Ética laboral y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo Junín – 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Los Andes. Huancayo, Perú.
- Bustamante, G., Espinoza, K. (2022). *El Teletrabajo y su relación con la calidad de vida laboral de la población económicamente activa ocupada del Distrito de Trujillo Año 2021* [Tesis, Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/980>
- Casana C., S. (2017). *Desarrollo Profesional y Trabajo en Equipo de las docentes en el nivel Inicial, Trujillo – 2016* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Cortés, N. (2021). *El estado del teletrabajo en Perú para el 2020*. GeoVictoria.
- Fairbanks, B. (2021). *¿Qué es el desarrollo profesional y por qué es importante?* Phoenix Bing.
- González V., C. (2017). *El Desarrollo Profesional en la Universidad De Ramkhamhaeng (Tailandia) desde la perspectiva de los Docentes* (Tesis doctoral) Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Hernández, Fernández & Baptista (2017). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. Editorial Mc Graw Hill Education. México.
- INEI (2021) *Encuesta Nacional de Hogares*. Instituto Nacional de Estadística e Informática
- Jiménez, M. J. V., Luis Carnicer, M. P. de, Martínez Sánchez, A., & Pérez Pérez, M. (2018). *La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la*

- vida laboral y familiar*. Boletín económico de ICE, Información Comercial Española, (2741), 37-52.
- Jumpa, S., Martínez, L., Aguilar, C. (2021). El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral [, Universidad ESAN]. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/2394>.
- La Industria (2021). *Trujillo, Perú: El 60% de las personas en teletrabajo ha mejorado su condición laboral y personal*. Estación Industria.
- León A., M. (2021). *Teletrabajo y proceso de adaptación en los trabajadores de la unidad de Administración Documentaria y Archivo (UADA) en el Instituto Geológico Minero y Metalúrgico (INGEMMET) – 2020*. (Tesis de licenciatura) Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú.
- Loarte L., C. (2019). *Desarrollo profesional y Competencia académica de los docentes de la carrera de educación inicial de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho, 2018*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- López B., E. & Neira D., L. (2019). *El teletrabajo y el estrés en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú en la Provincia de Trujillo – Perú, 2019*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Loubier, A. (2017). *Beneficios del teletrabajo para el futuro del trabajo*. Revista Forbes.
- McDonagh, S. (2021). *¿Qué países de Europa, estudian convertir el teletrabajo en un derecho legal después del COVID-19?* Revista EURONEWS.
- Organización Internacional de Trabajo. (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*. Ginebra.
- Ortega V. L. (2017). *Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados*. (Tesis de grado). Universidad Santo Tomas, Bogotá, Colombia.
- Ryba, K. (2020). *Desarrollo profesional para trabajadores remotos: los mejores consejos y estrategias*. Revista Quantum Workplace.

Universidad de Estudios Avanzados (2020). *Desarrollo profesional: Una Guía para lograrlo*. UNEA.

Vílchez A., T. (2020). *Competencias digitales y el desarrollo profesional del personal docente de la I.E San Martín de Porres de Lurín 2020*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

ANEXOS



ANEXO 1

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO

Estimado/a señor/a, respetuosamente le hacemos llegar este cuestionario, cuya opinión es muy importante para el desarrollo de trabajos de investigación con fines netamente académicos. En este sentido, hacemos un llamado a la cooperación y responsabilidad en la respuesta a las preguntas planteadas. Por lo tanto, debe leerlo en detalle y luego marcar una de las cinco alternativas. Gracias de antemano por su valiosa participación.

DATOS PERSONALES: complete y marque donde corresponde

Trabaja de manera dependiente o independiente :...

Realizo o realiza teletrabajo :...

EDAD: _____

SEXO: FEMENINO _____ MASCULINO _____

NIVEL DE ESTUDIO: Primaria____Secundaria____Técnico____Superior____

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

TELETRABAJO

ORGANIZACIÓN LABORAL	1	2	3	4	5
1. En la modalidad de Teletrabajo he alcanzado más resultados que trabajando presencialmente.					
2. Considera que el teletrabajo tiene más beneficios que el trabajo presencial					
3. El teletrabajo le permite cumplir con sus objetivos personales, profesionales y sociales.					

4. El teletrabajo le permite realizar más actividades en menor tiempo.					
5. Tiene la capacidad de decidir libremente aspectos relacionados a su trabajo					
6. Tiene la capacidad de decir la cantidad de tiempo que dedica a su trabajo.					
7. Tiene pleno conocimiento de los reglamentos relacionados a su modalidad de trabajo.					
8. Sus conocimientos en general han mejorado desde que se inició en el teletrabajo.					
TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
9. Las aplicaciones informáticas y programas que usa le facilitan realizar el teletrabajo.					
10. La plataforma digital en la que tele trabaja es de fácil comprensión.					
11. La empresa u organización para que tele trabaja, instruye y soluciona problemas en relación a la plataforma digital que utiliza.					
12. Considera adecuados los servicios de soporte técnico que brinda la empresa para realizar el teletrabajo.					
13. Los equipos con los que dispone son los adecuados para realizar el teletrabajo.					
14. Considera que la empresa u organización para la que trabaja, brinda los servicios y equipos necesarios para que realice el teletrabajo.					
DESARROLLO PROFESIONAL					
CAPACIDAD LABORAL	1	2	3	4	5
1. Aprovecha las oportunidades que se le brinda para desarrollarse profesionalmente.					
2. Ha mejorado su grado de instrucción desde que inició en el teletrabajo.					

3. Aprovecha nuevas estrategias para mejorar sus fortalezas y debilidades.					
PROMOCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5
4. Se involucra en programas que brindan organizaciones empresas para mejorar las capacidades de sus trabajadores.					
5. Se involucra con organizaciones que posean convenios para realizar cursos de especialización					
6. Se involucra con empresas que evalúen constantemente su desempeño y cumplimiento de los objetivos.					
7. Se involucra con empresas que los incentiven con becas para mejorar como profesionales.					
8. Considera importante evaluar sus habilidades y destrezas para potenciarlas.					
ADIESTRAMIENTO LABORAL	1	2	3	4	5
9. Considera importante las herramientas que le faciliten el cumplimiento de sus actividades.					
10. Considera que el ambiente laboral influyen en su desarrollo profesional					
11. Está de acuerdo con ser promovido de puesto en base a sus conocimientos y capacidades.					
12. Considera que las debilidades que posee han sido atendidas por su jefe o supervisor inmediato en la organización a la que pertenece.					
13. Usted motiva a más personas a mejorar sus habilidades para cumplir sus objetivos personales y profesionales.					
14. La organización o empresa a la que pertenece valora el talento que posee.					

ANEXO 2

ALFA DE CRONBACH

TELETRABAJO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	50,3516	40,317	,916	,776
P2	50,3750	49,587	,025	,833
P3	50,4141	49,810	,007	,834
P4	50,3516	40,317	,916	,776
P5	50,3802	49,422	,040	,832
P6	50,3516	40,317	,916	,776
P7	50,3516	40,317	,916	,776
P8	50,3516	49,085	,075	,830
P9	51,2135	49,698	-,059	,864
P10	50,3516	40,317	,916	,776
P11	50,3516	40,317	,916	,776
P12	51,3281	48,628	-,005	,858
P13	50,3516	40,317	,916	,776
P14	50,3516	40,317	,916	,776

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
54,3750	50,554	7,11010	14

**DESARROLLO
PROFESIONAL**
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DP1	38,6458	81,436	,905	,739
DP2	38,6458	81,436	,905	,739
DP3	38,6458	81,436	,905	,739
DP4	38,6458	81,436	,905	,739
DP5	38,5234	107,086	-,102	,823
DP6	38,6042	103,618	,013	,815
DP7	38,5521	104,018	,002	,815
DP8	38,6458	81,436	,905	,739
DP9	38,6458	81,436	,905	,739
DP10	38,5625	105,161	-,038	,818
DP11	38,5469	102,353	,062	,810
DP12	38,6458	81,436	,905	,739
DP13	38,5807	105,497	-,047	,818
DP14	38,4557	103,356	,026	,813

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
41,5651	106,111	10,30100	14