



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**CONTABLES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,**  
**FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**

**TESIS**

**“MODELO DE GESTIÓN DE ÉTICA PARA EL**  
**DESEMPEÑO EN EL TELETRABAJO CON LOS**  
**COLABORADORES DE LA EMPRESA DE**  
**CONSTRUCCIÓN ELEO S.A.C, PUEBLO LIBRE, LIMA**  
**PERÚ, 2020”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS**  
**GLOBALES**

**AUTOR:**

**Bach. MOGOLLON MERINO, VILMA ROXANA**

**DNI 44342737**

**LIMA- PERÚ**

**2023**

**ASESOR DE TESIS**

---

**Mg. IRVING JOSE SANTOS CARRERA**  
**DNI 45245600 <https://orcid.org/0000-0002-6869-4809>**

## **JURADO EXAMINADOR**

---

**Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG**  
DNI 07977890 <https://orcid.org/0000-0002-5678-0056>  
Presidente

---

**Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE**  
DNI 09725143 <https://orcid.org/0000-0002-1847-9545>  
Secretario

---

**Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA**  
DNI 09085080 <https://orcid.org/0000-0002-3082-5789>  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A mi madre, mi hijo, hermanos y sobrino, con mucho cariño y amor, ya que son las personas más importantes en mi vida, que siempre motivan mis acciones y todas las decisiones que tomo para mi engrandecimiento profesional y el bienestar de mi querida familia.

***Vilma***

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por darme el milagro de vivir, ser madre y poder ser una buena profesional.

A mis profesores de la Universidad privada Telesup que me han prestado bastante paciencia y dedicación exclusiva para poder culminar mi carrera profesional de licenciada en administración, finanzas y negocios globales y motivaron para poder realizar todo este proceso de investigación y redacción de esta tesis.

A mi madre que me ha ayudado y apoyado durante todos mis estudios, y continúa apoyándome siempre.

***Vilma***

## RESUMEN

La presente investigación se realizó con la finalidad de tener un modelo de gestión de ética para el desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C., Pueblo Libre, Lima, Perú 2020.

El problema general refiere a la interrogante: ¿cuál sería el modelo de gestión de ética para el desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C., Pueblo Libre, Lima, Perú, 2020?

Las variables de estudio: variable independiente: “modelo de gestión de ética” y la variable dependiente: “desempeño en teletrabajo”. Se utilizó el diseño no experimental de corte transversal, de tipo básico. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, el cual se aplicó a la muestra conformada por 100 colaboradores para medir el modelo de gestión de ética y el desempeño en el teletrabajo.

El cuestionario consta de 32 preguntas en total, estructuradas en 16 preguntas para la variable independiente y 16 preguntas para la variable dependiente. Se utilizó la escala de Likert con 5 alternativas de respuestas: 5: muy de acuerdo, 4: de acuerdo, 3: indefinido, 2 en desacuerdo y 1: muy en desacuerdo.

Por último, se concluye que existe una relación significativamente alta entre el modelo de gestión de ética y el desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C., Pueblo Libre, Lima, Perú, 2020.

**Palabras claves:** modelo de gestión de ética, desempeño en el teletrabajo.

## ABSTRACT

This research was carried out with the purpose of having an Ethics Management Model for the Teleworking Performance with the Collaborators of the Construction Company ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Peru, 2020.

The general problem refers to the question: What would be the Ethics Management Model for Teleworking Performance with Employees of the Construction Company ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima, Peru 2020?

The study variables: Independent Variable: "Ethical Management Model" and the Dependent Variable: "Telework Performance". The Non-Experimental Cross-sectional design was used, of the Descriptive type. As a data collection technique, the survey was used, whose instrument was the questionnaire, which was applied to the sample made up of 40 employees to measure the Ethical Management Model and the Telework Performance.

The questionnaire consists of 32 questions in total, structured in 16 questions for the Independent Variable and 16 questions for the Dependent Variable. The Likert scale was used with 5 alternative responses: 5: Strongly agree, 4: Agree, 3: Undefined, 2: Disagree and 1: Strongly disagree.

Finally, it is concluded that there is a significant high relationship between the Ethics Management Model and Performance in the Telework with Employees of the Construction Company ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima, Peru 2020

**Keywords:** Ethics Management Model, Telework Performance.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>16</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Justificación del estudio.....	19
1.3.1. Justificación teórica.....	19
1.3.2. Justificación práctica.....	19
1.3.3. Justificación metodológica.....	20
1.3.4. Justificación social.....	20
1.4. Objetivos de la investigación.....	20
1.4.1. Objetivo general.....	20
1.4.2. Objetivos específicos.....	20
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>22</b>
2.1. Antecedes de la investigación.....	22
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	22
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	27
2.2. Bases teóricas de las variables.....	33
2.2.1. Modelo de gestión ética.....	33
2.2.2. Desempeño de teletrabajo.....	45



2.3. Definición de términos básicos .....	59
<b>III. MÉTODOS Y MATERIALES .....</b>	<b>65</b>
3.1. Hipótesis de la investigación .....	65
3.1.1. Hipótesis general .....	65
3.1.2. Hipótesis específicas .....	65
3.2. Variables de estudio .....	65
3.2.1. Definición conceptual .....	66
3.2.2. Definición operacional .....	68
3.3. Tipo y nivel de investigación .....	69
3.4. Diseño de investigación .....	69
3.5. Población y muestra de estudio .....	70
3.5.1. Población .....	70
3.5.2. Muestra .....	71
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	72
3.6.1. Técnicas de recolección de datos .....	72
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos .....	72
3.6.3. Validez y confiabilidad del instrumento .....	73
3.7. Métodos de análisis de datos .....	75
3.8. Aspectos éticos .....	75
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>76</b>
4.1. Presentación, análisis e interpretación de los resultados .....	76
4.1.1. Variable modelo de gestión de ética .....	76
4.1.2. Variable desempeño en el teletrabajo .....	82
4.2. Contrastación de hipótesis .....	88
4.2.1. Hipótesis general .....	90
4.2.2. Hipótesis específicas .....	92
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>98</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>100</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>102</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>105</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>110</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia .....	111
Anexo 2. Matriz de operacionalización .....	113

Anexo 3. Instrumentos .....	115
Anexo 4. Validación de instrumentos .....	121
Anexo 5. Matriz de datos .....	125
Anexo 6. Reporte antiplagio menor a 30%.....	127
Anexo 7. Autorización del depósito de tesis al repositorio.....	128

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Modalidades de Teletrabajo según criterios .....	49
Tabla 2.	Validación del Instrumento .....	73
Tabla 3.	Nivel de confiabilidad de la variable Modelo de Gestión de Ética .....	74
Tabla 4.	Nivel de confiabilidad de la variable Desempeño en el Teletrabajo .....	74
Tabla 5.	Norma de corrección para el Modelo de Gestión de Ética .....	76
Tabla 6.	Nivel de percepción y conocimiento del Modelo de Gestión de Ética ..	77
Tabla 7.	Nivel de percepción y conocimiento de la Ética de la Privacidad .....	78
Tabla 8.	Nivel de percepción y conocimiento de la Ética Profesional .....	79
Tabla 9.	Nivel de percepción y conocimiento de la Ética Cívica .....	80
Tabla 10.	Nivel de percepción de la Ética de la Organización .....	81
Tabla 11.	Norma de corrección para el Desempeño en el Teletrabajo .....	82
Tabla 12.	Nivel de percepción y conocimiento del Desempeño en el Teletrabajo .....	83
Tabla 13.	Nivel de percepción y conocimiento de la Planeación .....	84
Tabla 14.	Nivel de percepción y conocimiento de la Organización .....	85
Tabla 15.	Nivel de percepción y conocimiento de la Dirección .....	86
Tabla 16.	Nivel de percepción y conocimiento del Control .....	87
Tabla 17.	Pruebas de normalidad .....	88
Tabla 18.	Índices de correlación.....	90
Tabla 19.	Correlación entre las variables modelo de gestión de ética y planeación del desempeño en el teletrabajo.....	92
Tabla 20.	Estadísticos descriptivos de la hipótesis específica 1 .....	93
Tabla 21.	Correlación entre las variables Modelo de Gestión de Ética y Organización del Desempeño en el Teletrabajo .....	94
Tabla 22.	Estadísticos descriptivos de la hipótesis específica 2 .....	94
Tabla 23.	Correlación entre las variables modelo de gestión de ética y dirección del desempeño en el teletrabajo.....	95
Tabla 24.	Estadísticos descriptivos de la hipótesis específica 3 .....	96
Tabla 25.	Correlación entre las variables modelo de gestión de ética y control del desempeño en el teletrabajo.....	97
Tabla 26.	Estadísticos descriptivos de la hipótesis específica 4 .....	97

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de percepción y conocimiento del Modelo de Gestión de Ética ..	77
Figura 2. Nivel de percepción y conocimiento de la Ética de la Privacidad.....	78
Figura 3. Nivel de percepción y conocimiento de la Ética Profesional .....	79
Figura 4. Nivel de percepción y conocimiento del Trabajo en Equipo .....	80
Figura 5. Nivel de percepción y conocimiento de la Ética de la Organización ....	81
Figura 6. Nivel de percepción y conocimiento del Desempeño en el Teletrabajo .....	83
Figura 7. Nivel de percepción y conocimiento de la Planeación .....	84
Figura 8. Nivel de percepción y conocimiento de la Organización .....	85
Figura 9. Nivel de percepción y conocimiento de la Dirección .....	86
Figura 10. Nivel de percepción y conocimiento del Control .....	87

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “Modelo de gestión de ética para el desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C, Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”, tuvo por objetivo principal: tener un modelo de gestión de ética que influye en el desempeño en el teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020; en vista que el tener un modelo de gestión de ética de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C, nos permitirá comprender mejor la puesta en práctica de la ética en el ámbito empresarial conociendo además que es útil distinguir a su vez las distintas dimensiones éticas según sea el ámbito de su actuación. Debemos también saber que la ética en la formación y el quehacer profesional es reflexiva inherente; la ética concede a parte de comprender el mundo en cual le corresponde actuar a la persona, sino que, también que ofrece criterios orientadores. Con respecto al teletrabajo sabemos que, su característica principal es que el trabajador puede desempeñar sus labores sin encontrarse de manera presencial en la empresa, a lo cual se le denomina “teletrabajador”, ya que brinda sus servicios, de manera parcial o total, desde su domicilio, el cual se puede ubicar dentro o fuera del territorio nacional. En el caso del teletrabajo, los servicios prestados por los trabajadores son a través de la utilización de medios informáticos, tecnológicos o de telecomunicaciones, a través de los cuales se reportan los mencionados servicios y el empleador ejerce la supervisión y control de las labores del teletrabajador.

Correa (2015), menciona que, para la implementación del teletrabajo existen barreras y una de ellas es el inconveniente de ejercer el control y la dirección sobre el teletrabajador, y eso fue comprobado con la información que recogieron en su investigación con los jefes de recursos humanos, ya que en dicha investigación señalaron que a los jefes que tienen a su cargo teletrabajadores se les hace difícil cambiar de mentalidad en cuanto a cómo controlar el trabajo de los empleados, ya que la mayoría tiene el pensamiento antiguo de: si te veo, entonces te creo. Si no te veo, no te creo. Por ello se puede interpretar que, no existe una cultura organizacional en la que exista confianza entre los jefes y sus trabajadores.

Por lo tanto se debe tener en cuenta que para poder desarrollar un modelo de gestión de ética y relacionarlo con el desempeño en el teletrabajo se debe tener en cuenta en primer lugar que ambas partes (jefe y teletrabajador) al momento de ejercer sus labores no deben hacer trampas y jugar limpio, deben cumplir con las normas y acuerdos establecidos, -que para el caso de la función pública están dadas por los mandatos constitucionales, legales y reglamentarios acerca de cómo debe desempeñarse dicha función-, y por otra parte exige de una actitud, una disposición de los funcionarios públicos a cumplir con esos mandatos. (Rodríguez, 2011, p. 67) para poder tener un buen desempeño en el teletrabajo se debe actuar de modo que la acción realizada edifique al individuo como persona. En ese sentido, el bien, de acuerdo con la ética, se puede decir que es lo que contribuye a la perfección de la persona como tal, al desarrollo de su dimensión propiamente humana. En otras palabras, se es una mejor persona si normalmente se dice la verdad, y por ende se puede confiar normal y habitualmente en esa persona (...) (Guillen, 2006, p. 4).

Lo expuesto permite remarcar la importancia del estudio, donde lo que se busca es proponer un modelo de gestión de ética y el desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., para los miembros de cualquier Institución. En la actualidad, las organizaciones del mundo atraviesan por una crisis de valores éticos. La evidencia de ellos lo vemos a diario por los medios de comunicación masivos y en las redes sociales. El problema planteado sobre la ética para el desempeño en el teletrabajo es implementar un “modelo de gestión de ética para el desempeño en el teletrabajo” ya que de por sí se pueden presentar algunas dificultades con los colaboradores en relación a la ética en las oficinas esto podría verse agravado cuando ellos hagan teletrabajo ya que no contarán con una supervisión directa de sus jefes.

Uno de los valores más altos que debe permanecer y acompañar a la empresa a través del tiempo es la cultura ética, que debe estar en sintonía con la sociedad, los usuarios y sus trabajadores. En ELEO S.A.C se aspira a hacer negocios de manera correcta, siempre, por el cual lo colaboradores puedan orientarse en el desempeño de sus actividades, ya sea para actividades internas, como con externas.

**El capítulo I: problema de investigación.** Contiene el planteamiento de problema y formulación del problema general o principal; problemas específicos los objetivos de la investigación; la justificación.

**El capítulo II: marco teórico,** en este capítulo se detallan los antecedentes de la investigación; las bases teóricas ambas variables de estudio, así como la definición de términos básicos.

**El capítulo III: métodos y materiales.** En este capítulo se expone la Hipótesis general, las hipótesis específicas, la definición de las variables de estudio, también se detalla el tipo, nivel y diseño de la investigación; y se desarrolla cómo se determinó la población y muestra para la presente investigación.

**El capítulo IV: resultados.** En este capítulo se expone el análisis y la interpretación de los resultados.

En las conclusiones, se detallan las dimensiones y los niveles en que se expresa el **“modelo de gestión de ética y el desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, en el año 2020”**, de acuerdo a cómo los entrevistados lo perciben y en las recomendaciones se plantean como fruto del estudio realizado. En los anexos, se muestran cuáles fueron los instrumentos que se utilizaron en el presente estudio de investigación

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Hoy por hoy, las organizaciones del mundo atraviesan por una grave crisis de valores éticos. Esta falta de valores éticos se evidencia a diario a través de los medios de comunicación masivos, así como en las redes sociales, en las cuales vemos como la corrupción se ha convertido en un fenómeno a nivel mundial, la misma que obstaculiza el desarrollo y genera pobreza en los países, por ende, provoca que haya menos inversión.

A nivel nacional, las noticias sobre escándalos de corrupción tales como los fraudes en los contratos, trampas en las licitaciones, especulación en los precios, lavados de activos, sobrevaloración de las compra y venta de los productos, incumplimiento de contratos, evasiones tributarias, apropiación y robo de recursos, competencia desleal, asociación ilícita, salarios injustos, sobornos, falsedad de documentos, sicariato, chantaje, destrucción del medio ambiente y violación de los derechos humanos, explicarían algunos de los inconvenientes que están presentes dentro de las organizaciones tanto públicas como privadas en el Perú, las mismas que ponen en riesgo la estabilidad de las empresas y sus procesos, también la calidad y desarrollo de su población.

Equipo Anticorrupción (Idehpucp, 2021) afirma "(...) Perú fue el país que más se preocupó en el tema de la corrupción a nivel regional, sin embargo, un 36% de la población lo señala como el principal problema que afronta el país, situándose incluso por encima de otros temas tales como la economía, la seguridad, la inestabilidad política y otros."

A nivel local, según Rubén Quiroz Ávila, profesor universitario, en una publicación en el diario oficial El Peruano, menciona que, la dura situación a raíz de la pandemia, ha dejado a un lado la reflexión sobre la ética en las empresas. Es recomendable que las empresas grandes o pequeñas considerando la dimensión de sus organizaciones, incorporen unidades o direcciones de ética empresarial y esta área debe diseñar y vigilar, el cumplimiento irrestricto de la ética. Actualmente Eleo S.A.C, no cuenta con un área o modelo de gestión de la



ética, motivo por el cual no se puede hacer un seguimiento constante a su cumplimiento.

Vieira Cervera (2015) afirma "(...) La ética es un término ambivalente, pues se caracteriza por ser a la vez un saber teórico y un saber práctico. No se reduce a un conocimiento sobre lo que está bien o mal, sino que es un saber para, y un saber desde, (...) que ayuda a las personas a decidir cómo debe actuar para desarrollarse en plenitud (...)" (p. 20).

De acuerdo con este criterio se puede deducir que la ética tiene dos enfoques. El primero es del lado en que una persona o grupos social concibe su sistema de creencias valorativas, y el segundo lado, es la manera en que ellos se comportan en la práctica, es decir, si aplican o no dicho enfoque en sus creencias y valores.

(Civit Alaminos & March Merlos, 2000) "(...) en USA década de los 70 en plena crisis petrolera el físico Jack Nilles nace la idea de optimizar recursos no renovables, su idea era "llevar el trabajo al trabajador y no el trabajar a la casa".

(Di Martino, 2004) afirma que el teletrabajo es "(..) una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación" (...).

Por lo expuesto en los dos párrafos anteriores, se precisa que el teletrabajo es una forma de optimizar los recursos no renovables y que estos se apoyan en la utilización de la tecnología para hacer lo posible. Por ende, es posible realizar teletrabajo en el siglo XXI ya que estamos en una era digital que nos facilita el trabajo remoto o teletrabajo como una nueva estrategia de factor diferenciador que podría impulsar a un mejor desarrollo de las organizaciones que se desean incorporar a un mercado globalizado.

Con la coyuntura actual el Perú no se quedó de lado con los planteamientos de las nuevas formas de trabajo que se ha presentado actualmente por ende el 9 de julio de 2011 se presentó en el congreso El Proyecto de Ley de Teletrabajo de Perú, liderado por el congresista Michael

Urtecho quien había solicitado el informe temático número 39/2010. El proyecto y los informes pueden visualizarse completos en el sitio web.

Debido a la coyuntura que está atravesando nuestro país como la crisis sanitaria por el coronavirus, se ha implementado como un nuevo método de trabajo seguro el teletrabajo. Ahora la cuestión es cómo mantener la ética y el cumplimiento laboral desde tu hogar.

La empresa de construcción Eleco S.A.C. también ha implementado el teletrabajo. Por ello la solución al problema planteado sobre la ética para el desempeño en el teletrabajo es implementar un “modelo de gestión de ética para el desempeño en teletrabajo” ya que de por sí se pueden presentar algunas dificultades con los colaboradores en relación a la ética en las oficinas esto podría verse agravado cuando ellos hagan teletrabajo ya que no contarán con una supervisión directa de sus jefes.

En Eleo S.A.C se aspira a hacer negocios de manera correcta, siempre. Por ello, uno de sus objetivos es realizar un modelo de gestión ética para el desempeño en teletrabajo, por el cual lo colaboradores puedan orientarse en el desempeño de sus actividades, ya sea para actividades internas (entre los mismos colaboradores) como con externas (proveedores, prestadores de servicio, clientes, comunidad y medios de comunicación, etc.).

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

PG. ¿De qué manera el modelo de gestión de ética se relaciona con el desempeño en el teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

PE 1. ¿En qué medida el modelo de gestión de ética se relaciona con la planeación del desempeño en el teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020?

PE 2. ¿De qué manera el modelo de gestión de ética se relaciona con la

organización del desempeño en el teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020?

PE 3. ¿En qué medida el modelo de gestión de ética se relaciona en la dirección del desempeño en el teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020?

PE 4. ¿De qué manera el modelo de gestión de ética se relaciona con el control del desempeño en el teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020?

### **1.3. Justificación del estudio**

#### **1.3.1. Justificación teórica**

Esté presente estudio se realizó mediante el uso de las teorías y conceptos básicos de la gestión de ética y la del teletrabajo, para realizar un modelo de gestión de ética para el desempeño en teletrabajo de sus colaboradores. Para así poder orientarse en el desempeño de las actividades, ya sea para actividades internas (entre los mismos colaboradores) como con externos (proveedores, prestadores de servicio, clientes, comunidad y medios de comunicación, etc). Por ello el investigador tendrá la posibilidad de comparar distintos conceptos de ética de los colaboradores de la Empresa Eleo S.A.C. Esta investigación ayudará a proporcionar una orientación para la creación de nuevos modelos de gestión de ética para el desempeño en teletrabajo.

#### **1.3.2. Justificación práctica**

Conforme con la finalidad de la investigación, su resultado nos permitirá implementar un modelo de gestión de ética para el desempeño en teletrabajo que permita a las empresas orientar la gestión de todos los colaboradores de la organización, en los principios, valores y políticas organizacionales que regulan las relaciones del teletrabajo entre ellos y de estos con los usuarios, a través de los servicios que preste la empresa.

### **1.3.3. Justificación metodológica**

Con la finalidad de obtener los resultados para el estudio se realizó el uso de técnicas de investigación como la encuesta, el instrumento utilizado fue un cuestionario y su procesamiento fue mediante un software que nos ayudó a determinar el mejor modelo de gestión de ética para la organización estudiada. Con ello se obtuvo el nivel de correlación en la cual se encuentra el presente estudio. Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos utilizados en la investigación una vez demostrado su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

### **1.3.4. Justificación social**

Eleo S.A.C es consciente que los resultados obtenidos en este estudio beneficiarán tanto a la organización como a la comunidad, ya que la organización es consciente de su responsabilidad social y económica, además con ello, se compromete a buscar una mejor integración con las comunidades donde ejercer sus actividades comerciales.

Por ello adoptará por ejecutar un modelo de gestión ético que orientará a sus colaboradores a la hora de una selección, negociación y administración de todas las actividades comerciales, tratándolos con el debido respeto, pero sin privilegios, favoritismo ni discriminación de cualquier tipo a todos los colaboradores externos.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar de qué manera el modelo de gestión de ética se relaciona con el desempeño en el teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

OE 1. Establecer en qué medida el modelo de gestión de ética se relaciona con la planeación del desempeño en el teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020.

- OE 2. Determinar de qué manera el modelo de gestión de ética se relaciona con la organización del desempeño en el teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020.
- OE 3. Especificar en qué medida el modelo de gestión de ética se relaciona con la dirección del desempeño en el teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C., Pueblo Libre, Lima, Perú, 2020.
- OE 4. Explicar de qué manera el modelo de gestión de ética se relaciona con el control del desempeño en el teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C., Pueblo Libre, Lima, Perú, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedes de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes nacionales

**Quiñones Chumpitaz, (2020)** con su tesis titulada “Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú”, para optar el título profesional de maestro en diseño, gestión y dirección de proyectos, Universidad Científica del Sur. Las conclusiones son las siguientes:

- La flexibilidad laboral (horaria y espacial) del teletrabajo, se encuentran vinculadas a la productividad laboral.
- Existe una correlación positiva y significativa, igual a 0.521, entre flexibilidad laboral y productividad de los colaboradores que realizan labores de análisis técnico en el servicio aduanero del Perú, durante el año 2019.
- Existe una correlación positiva y significativa, igual a 0.618, entre flexibilidad espacial y productividad de los colaboradores que realizan labores de análisis técnico en el servicio aduanero del Perú, durante el año 2019.
- Existe una correlación positiva y significativa, igual a 0.581, entre flexibilidad horaria y productividad de los colaboradores que realizan labores de análisis técnico en el servicio aduanero del Perú, durante el año 2019.
- Existe una correlación positiva y significativa, igual a 0.620, entre flexibilidad horaria y eficiencia de los colaboradores que realizan labores de análisis técnico en el servicio aduanero del Perú, durante el año 2019.
- Existe una correlación positiva y significativa, igual a 0.564, entre flexibilidad horaria y efectividad de los colaboradores que realizan labores de análisis técnico en el servicio aduanero del Perú, durante el año 2019.

- Existe una correlación positiva y significativa, igual a 0.570, entre flexibilidad espacial y efectividad de los colaboradores que realizan labores de análisis técnico en el servicio aduanero del Perú, durante el año 2019.
- Existe una correlación positiva y significativa, igual a 0.568, entre flexibilidad espacial y eficiencia de los colaboradores que realizan labores de análisis técnico en el servicio aduanero del Perú, durante el año 2019.
- Si bien es cierto, se ha podido comprobar a través de técnicas e instrumentos de medición que los resultados de la correlación de las variables han sido positivas y significativas, y la buena práctica para su implementación es a través de un piloto; la pandemia por la COVID-19 ha generado que los distintos entes tanto del sector público como del privado del Perú asuman el reto de experimentar el teletrabajo no solo para personas con riesgo en su salud, siendo también para cualquier persona capaz de trabajar con entregables definidos y cuenten con un espacio adecuado y tecnología para que apoye su labor.

**Sime Veliz, Smilzinia Soledad, (2020)** con su tesis titulada *“Teletrabajo y gestión pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020”* para optar el título profesional de maestría en gestión pública, Universidad César Vallejo. Concluye en lo siguiente:

- En primer lugar, en relación a la hipótesis general, indica que se relaciona significativamente el teletrabajo con la variable formalización de la gestión pública, esto teniendo en cuenta la perspectiva de los trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores, durante el año 2020, ya que el coeficiente de correlación rho de Spearman es de 0.587, motivo por el cual se evidenció una correlación positiva moderada entre las variables.
- En segundo lugar, la investigación concluye que con respecto a la hipótesis específica 1, se evidencia que, existe una relación significativa entre el espacio físico con la variable formalización de la gestión pública, de acuerdo a la percepción de los trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores, para el año 2020, siendo que el coeficiente de correlación rho de Spearman es de 0.564, en ese sentido se evidencia que existe una

correlacionan positiva moderada entre las variables.

- En tercer lugar, la investigación concluye que con respecto a la hipótesis específica 2, se evidencia que, existe una relación significativa entre la organización y la variable formalización de la gestión pública, según la percepción de los trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores, para el año 2020, siendo que el coeficiente de correlación rho de Spearman es de 0.334, lo cual demuestra que existe una correlación positiva baja entre las variables.
- En cuarto y último lugar, la investigación concluye que respecto a la hipótesis específica 3, afirma que existe una relación significativa entre las TIC con la variable formalización de la gestión pública, según la percepción de los trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores, para el año 2020, siendo que el coeficiente de correlación rho de Spearman es de 0.630, lo cual demuestra la existencia una correlación positiva moderada entre las variables.

**Suarez Vásquez, (2020)** con su tesis titulada *“Implementación del teletrabajo y calidad de servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020”*, para optar el título profesional de maestría en gestión pública, Universidad César Vallejo. Las conclusiones son las siguientes:

- A través de la investigación llevada a cabo, fue posible comprobar que existe entre el teletrabajo y calidad de servicio una correlación positiva considerable de grado 0.654, la misma que evidencia que la UGEL San Pablo si viene brindando un servicio de calidad aun con la implementación del teletrabajo, la misma que se vuelve en una ventaja para el logro de sus objetivos.
- El tema de cultura organizacional es importante cuando existe un cambio inesperado como es el caso de implementar esta nueva modalidad de trabajo por la pandemia de la COVID 19, por lo que la investigación permitió comprobar que se tiene una correlación de grado 0.661 entre la cultura organizacional y la calidad de servicio. Esto evidencia que la cultura organizacional contribuye a generar aumento en la productividad y mejora



de los servicios.

- El teletrabajo es un nuevo modelo de trabajo alternativo que permite a la población, especialmente a los empleados de la UGEL San Pablo seguir laborando de manera remota, utilizando herramientas tecnológicas para cumplir con el desempeño de sus actividades laborales desde su espacio.
- Los trabajadores de la UGEL San Pablo, ven al teletrabajo como algo favorable para lograr funciones y objetivos, mejorando su desempeño, sin tener problemas para cumplir con sus actividades laborales de una manera diferente.
- Para poder lograr el éxito en la implementación del teletrabajo se detectaron varios factores los mismos que tienen un impacto relevante dentro de este modelo, entre los cuales se resalta la continua capacitación en el uso de las TIC, ya que es la herramienta de principal de utilización en el desarrollo del teletrabajo.
- Para la implementación del teletrabajo se tiene que garantizar la fiabilidad, el cual va permitir medir si el servicio es de calidad, en los resultados obtenidos la relación de fiabilidad y teletrabajo tienen un grado de correlación de 0.644 que evidencia una correlación positiva considerable, es decir a mayor fiabilidad mejora la implementación de teletrabajo y en consecuencia se tiene un servicio de calidad.
- Con el éxito de la implementación de teletrabajo se tiene una mejor capacidad de respuesta, esto se puede evidenciar con los resultados obtenidos donde la relación de capacidad de respuesta y teletrabajo tiene un grado de correlación de 0.581 que evidencia una correlación positiva considerable.

**Villena Almerco & Rojas Marchan, (2018)**, con su tesis titulada *“Ética en la administración pública y la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco – 2017”* para optar el título de licenciado en administración, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. La investigación llegó a las principales conclusiones son las siguientes:

- De la investigación se puede determinar que hay un grado alto de relación entre ética de la función pública de los gerentes y subgerentes y la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Hayllay: se determinó que es dependiente desde el punto de vista estadístico.
- Del mismo modo existe relación entre la actuación dentro de los principios éticos de los gerentes y subgerentes tiene una relación directa con la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay. Es decir, son dependientes las variables según los resultados estadísticos, como el chi-cuadrado estimado es 30,56 Chi-cuadrado de tabla, afirmamos que 26,29 cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza  $H_0$  (hipótesis nula).
- El nivel de comportamiento ético en la función pública que mostraron los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco es relativamente bajo: de acuerdo con los resultados, obtenidos a través del Chi-cuadrado estimado es 27,18 chi cuadrado de tabla, afirmamos que 26,29 cae en la región de rechazo.
- La independencia entre el comportamiento ético en la función pública en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco es bajo: Es dependiente. De acuerdo con los resultados, el chi-cuadrado estimado es 26,25 Chi-cuadrado de tabla, es 26,29 cae en la región de rechazo, por tanto, se rechaza  $H_0$ .

**Rodríguez Azañero, (2020)**, con su tesis titulada *“Gestión de la ética pública y transparencia en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, 2019”* para optar el título profesional de maestría en gestión pública, Universidad César Vallejo. La investigación llegó a las principales conclusiones que son las siguientes:

- Primera: se estableció que existe una correlación  $r = 0,846$  positiva alta entre las variables: la gestión de la ética pública y transparencia. La significancia de  $p = 0.000 < 0.005$  muestra que la relación es significativa, por lo tanto, se concluye que a mayor nivel gestión de la ética pública, habrá un mejor nivel de transparencia según la percepción de los

encuestados.

- Segunda: se estableció que existe una correlación  $r = 0,512$  positiva media entre la dimensión principios y valores éticos personales y transparencia. La significancia de  $p = 0.000 < 0.005$  muestra que la relación es significativa, por lo tanto, se concluye que, a mayor nivel de principios y valores éticos personales, habrá un mejor nivel de transparencia según la percepción de los encuestados.
- Tercera: se estableció que existe una correlación  $r = 0,637$  positiva media entre la dimensión principios y valores éticos institucionales y transparencia. La significancia de  $p = 0.000 < 0.005$  muestra que la relación es significativa, por lo tanto, se concluye que, a mayor nivel de principios y valores éticos institucionales, habrá un mejor nivel de transparencia según la percepción de los encuestados.
- Cuarta: se estableció que existe una correlación  $r = 0,833$  positiva alta entre la dimensión Principios y valores entre colaboradores y transparencia. La significancia de  $p = 0.000 < 0.005$  muestra que la relación es significativa, por lo tanto, se concluye que: a mayor nivel principios y valores entre colaboradores, habrá un mejor nivel de transparencia según la percepción de los encuestados.

### **2.1.2. Antecedentes Internacionales**

**Gamen, Francisco y Mieth, Stefanie (2015)** con su tesis titulada "*Luz y sombras del teletrabajo*" para optar el título profesional de licenciado en recursos humanos, Universidad Argentina de la Empresa. Las conclusiones son las siguientes:

- Según los autores abordados, el teletrabajo es una forma de flexibilizar el trabajo de tal manera que el trabajador pueda realizar sus actividades desde su hogar o cualquier otro lugar que difiera a su oficina, por medio del uso de herramientas telemáticas y conexiones a internet. Dentro de las modalidades existentes podemos encontrar el home office como una herramienta de trabajo, un beneficio o una forma de contratación. A partir

del trabajo de campo abordado podemos determinar que el 38% de la muestra objetivo teletrabaja, mientras que el 62% no lo hace. De este modo, la modalidad más recurrente de teleworking se debe a que las empresas lo ofrecen como beneficio, ya que del total de teletrabajadores encuestados el 72% manifestó esto. Asimismo, la mayor cantidad de teletrabajadores lo practica una vez a la semana, representando el 40% de los encuestados y solo el 7% teletrabaja todos los días de la semana.

- Por otro lado, se estudiaron las ventajas que aporta el teleworking para las empresas que lo implementan, los teletrabajadores y la sociedad. Las empresas encuentran ventajas tales como la reducción de espacios físicos en las oficinas, mayor productividad, mejoras en el clima laboral, mayor atracción y retención de empleados y generación de nuevas propuestas de controles por objetivos, en caso de que anteriormente no haya sido así, sino solo mediante cumplimiento de horarios fijos. Las distintas empresas consultadas afirman que ha aumentado la productividad, aunque no tienen una métrica que lo establezca con claridad. Esta es la mayor ventaja percibida por las empresas. A su vez, el 60% de los teletrabajadores destaca que el teleworking aumenta su productividad.
- Otro rasgo analizado fueron las desventajas para los teletrabajadores. Algunos autores señalan que al trabajar en el hogar la jornada laboral puede verse interrumpida por los quehaceres domésticos, o que al tener la PC en la casa las jornadas se extienden más de lo habitual. Sin embargo, las encuestas arrojan bajos índices en ambos casos. A pesar de esto, el 31% de los teletrabajadores afirma trabajar usualmente los fines de semana, razón por la cual consideramos esta la mayor desventaja para el trabajador. En cuanto a lo que consideran quienes no teletrabajan acerca de esta desventaja, el 28 % de los mismos consideran que al tener PC en sus hogares, deberían trabajar fuera del horario fijo de oficina. Un 14 % de ellos no posee una idea concreta acerca de esto, y la mayoría está en desacuerdo con la idea de trabajar más horas a causa de esto.
- En síntesis, podemos concluir que la principal ventaja que presenta la modalidad para las empresas es el aumento de productividad de los

trabajadores y como desventaja el teletrabajo puede causar pérdida de cultura e identidad corporativa.

**Barrio Fraile, (2016)**, con su tesis titulada *“La gestión de la responsabilidad social corporativa en el caso de Unilever España”* para optar el título profesional de doctora, Universidad Autónoma de Barcelona. Las conclusiones son las siguientes:

- “Cuando una persona honra la confianza, actúa de forma ética- puede estar preservando una reputación, es decir, desea transmitir a los demás unas expectativas de comportamiento honrado en las relaciones que van a surgir en el futuro (...) Cuando la confianza que se deposita es suficientemente importante, las promesas se hacen creíbles las reciben y, en respuesta, otorgan la confianza que se les pide”
- Gracias a la buena reputación, derivada de un comportamiento ético, los clientes confían en la empresa y compran, los empleados confían y deciden trabajar para ella, los accionistas e inversores confían e invierten en ella. En definitiva “la buena reputación adquiere un valor económico porque permite a quien la posee hacerse merecedora de confianza y con ello crear riqueza que de otro modo se perdería (Salas, 2006)

**Velásquez Ariza & Tarazona Méndez (2016)**, con su tesis titulada *“Percepciones y actitudes sobre ética empresarial en los procesos de servicio al cliente, liderados por los egresados graduados durante los años 2012 y 2013 Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga”* para optar por el título de magister en administración – MBA, Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga. Las conclusiones son las siguientes:

- En lo que corresponde al concepto de respeto se pudo observar que, más del 50% de los egresados afirmaron que las empresas brindan a sus clientes información que utiliza técnicas de publicidad y ventas de manera adecuada ya que se les advierte claramente sobre cómo se producen, distribuyen, las restricciones y potenciales riesgos de los servicios y/o productos brindados. Sin embargo, es necesario que al otro 50% de egresados se le ponga atención, ya que sus respuestas indican que no

siempre se mantiene una actitud de respeto con el consumidor.

- En lo que corresponde al concepto de solidaridad con el cliente, los egresados colocaron en sus respuestas de la encuesta que en algunas de las empresas donde laboran si se preocupan por la seguridad y bienestar de sus clientes y por ello cuentan con el departamento llamado servicio al cliente. Sin embargo, tal como el caso anterior sobre la pregunta del respeto, las respuestas referidas a la solidaridad solo alcanzaron un 50% de que las empresas actúen de forma favorable con sus consumidores y la otra mitad de encuestados refiere que las empresas carecen de medios que fomenten la solidaridad, incluso el fomento a la asociación de usuarios es poco.
- En lo que corresponde a la justicia, el cual es otro de los valores que es muy cuestionado respecto a su cumplimiento con los consumidores, porque si bien es cierto que existe una buena percepción de acuerdo con las respuestas brindadas por los egresados mediante el cuestionario, también hay mucha información preocupante debido a que las empresas no siempre garantizan un buen equilibrio entre el estado de los productos y los precios, y muchas veces no se mantienen los términos del contrato y aún pero es el servicio que se realiza posventa ya que el 66.7% de las empresas procede en algunas ocasiones de forma rápida e inmediata para subsanar los errores.
- En lo que se refiere al tema de la responsabilidad se observa que el 66.7% los egresados de la maestría en administración respondieron positivamente, debido a que en sus empresas se cumple con responder las expectativas de sus consumidores, y esto se logra brindando servicios y/o productos de buena calidad y de acuerdo a sus especificaciones. Sin embargo, existe un 50% de respuestas que sugieren que, se debe atender otras circunstancias que no cumplen con la responsabilidad, por ello se debe buscar la mejora de los servicios y/o productos con medidas que permitan evitar daños a sus consumidores.

- Por último, en lo que se refiere al valor relacionado con la honestidad se observa que un 66.7% indica que es favorable que los procesos del servicio brindado al cliente se conserva confidencial, esto quiere decir que de la base de datos de los clientes, se están atendiendo sus reclamos de manera rápida y oportuna, asimismo, se les trata con honradez en todos los aspectos comerciales, un ejemplo es con la publicación de precios actualizados, la naturaleza de los productos, entre otros aspectos importantes que afectan la decisión de compra del producto o servicio mediante procedimientos o técnicas que puedan inducir a engaños o confusiones.
- Por lo expuesto, se puede concluir que el porcentaje más alto de respuestas con un 53.3% refiere que existe una actitud favorable y una buena percepción sobre la ética empresarial por parte de los egresados de la maestría en administración de la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga, graduados en los años 2012 y 2013, y que actualmente lideran procesos de servicio al cliente en empresas ubicadas en el área metropolitana de Bucaramanga, tales cual los valores como la responsabilidad y la justicia para sus consumidores.

**Gallo Cubillos & Duran Buendía (2018)**, con su tesis titulada “Formulación de un modelo de teletrabajo para la empresa Esteban Cobo S.A.S ECSAS” para optar el título de grado en especialización en alta gerencia, Fundación Universitaria Empresarial Cámara de Comercio de Bogotá. Las conclusiones son las siguientes:

- Tuvo como objetivo formular un modelo de teletrabajo para la empresa Esteban Cobo S.A.S ECSAS cumpliendo con la metodología establecida por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia adaptándola a las características, necesidades y recursos disponibles en la empresa.
- La investigación de tipo descriptivo culmina con una propuesta de modelo de teletrabajo basado en la importancia de asegurar el apoyo tecnológico, herramientas informáticas, la conectividad, capacitación del personal en

gestión del tiempo, desarrollo de las proactividad y organización de las actividades familiares.

- El valor de este antecedente radica en su aporte a la propuesta de modelo para la gerencia regional de desarrollo social del Gorel.

**Lopez Naranjo (2017)**, con su tesis titulada “Propuesta de marco de referencia para el teletrabajo en Ecuador y soporte mediante tecnologías de información. caso de Estudio Empresa Atijaguar Cía Ltda”, para optar el título de magister en gerencia de sistemas y tecnologías de la información, Universidad de las Américas - Ecuador. Obtiene las siguientes conclusiones:

- Se observa que es una gran alternativa la implementación del teletrabajo en las organizaciones que cuenten con actividades que pueden realizarse bajo esta modalidad, así como tecnología (TIC) u organizaciones que cuenten con poco presupuesto, pero que tengan voluntad de gerenciar la aplicación del teletrabajo y la necesidad de crecer y/o optimizar el rendimiento de sus recursos humanos. Las organizaciones tiene que evaluar su ambiente de acuerdo a un estándar que permita realizar las actividades bajo la modalidad del teletrabajo y así puedan lograr una experiencia satisfactoria, todo esto en base a lineamientos mínimos ordenados y claros que se encuentren estructurados lo que va a permitir que se ponga en marcha esta modalidad. Actualmente el teletrabajo ya es una realidad, la misma que se encuentra en desarrollo en América Latina, siendo los mercados grandes como Argentina, Mexico y Brasil quienes lideran esta modalidad de trabajo, sin embargo en el caso de Ecuador, el teletrabajo no ha sido explotado aún, ni a nivel de jefes ni de empleados. Se debe reconocer que el esquema del teletrabajo tiene sus ventajas, las mismas que se destacan sobre todo en la optimización de recursos y asimismo, tiene potencial hacia el incremento en compromiso y productividad.
- Ecuador actualmente solo cuenta con una normativa legal básica, la misma que solo permite apalancar el inicio para la aplicación del teletrabajo. Ecuador no cuenta con una base formal como la que si cuenta en la región



Colombia y en Europa – España.

- Como se indicó en el párrafo precedente, Ecuador debe contar con normativa legal y documentos formales que permita tener opciones y experiencias que le sirva a las organizaciones para poder implementar la modalidad de teletrabajo. En ese sentido, la presente investigación cobra relevancia para su aplicación mediante el caso práctico expuesto en Atijaguar.
- Las organizaciones para que puedan tomar la decisión de implementar el teletrabajo, deben primeramente analizar las actividades que realiza la misma, así como las de sus puestos de trabajo, en las cuales se deben considerar las competencias y habilidades que estas involucran. Por otro lado, en lo que corresponde al teletrabajador, este debe contar cualidades indispensables mínimas tales como la responsabilidad, compromiso y organización, que son requerimientos previos básicos a la aplicación del teletrabajo dentro de sus empresas.

## **2.2. Bases teóricas de las variables**

### **2.2.1. Modelo de gestión ética**

#### **2.2.1.1. Definiciones de la ética**

Bravo Cruz (2017), cita a la Real Academia Española y nos indica que el conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida (p. 42).

La ética es una disciplina filosófica, fundamentada en principios y valores, que construyen la naturaleza de un ser humano, se fundamenta en normas morales que rigen las acciones de los hombres de forma individual y en sociedad. La ética es adquirida, asimilada y practicada por las personas a lo largo de su vida. Por lo tanto, esos valores que llevamos arraigados, son el resultado de lo que fuimos aprendiendo y asimilando desde nuestros primeros años de vida. (Ramón, 2015, p. 20).

Hartman, Desjardins, & Espinoza (2013), definen a la ética como una

normativa teórico-práctica que alude a estudiar los aspectos de las personas y sociedades para liberar los temores de la moralidad de la persona, bajo los aspectos de la humanidad teniendo una razón de la honestidad teniendo siempre como fin el bien honesto, la honestidad.

El término “ética” procede del vocablo griego “*ethos*” que inicialmente significaba: estancia y/o vivienda común. Con el pasar del tiempo, obtuvo significados como. hábitos, temperamento, carácter, modo de pensar.

La filosofía de la moral debe responder lo siguiente: ¿por qué algunos comportamiento se consideran válidos y otros no?. Esta filosofía se encarga de comparar la moral presentada por diferentes personas o sociedades, buscando el fundamento y legitimación. Esto con la utilidad de regular a través de normas o códigos, los hechos efectuados por las personas. Asimismo, en todo tipo de culturas, sociedades y pueblos existen disposiciones sobre lo que cada uno entiende por buen comportamiento, prácticas y prohibiciones, lo cual define su moral y ética.

#### **2.2.1.2. Teorías de la ética**

Las teorías éticas centradas en el bien ponen el énfasis de su reflexión en el estudio de qué es lo bueno para el ser humano, qué se entiende por bien. (...), a medida que se cuestionan qué es el bien y no consideran las normas ni las virtudes. (Guillen, 2006, p. 324).

Según Savater, (1991), la ética y la moral no solo están emparentadas etimológicamente. Actualmente, ambos términos se emplean como sinónimos. Sin embargo, aunque ambas palabras se usen de esa manera, tienen significados diferentes.

Las teorías éticas centradas en la norma ponen el énfasis de su reflexión en el estudio de los deberes y las obligaciones éticas, en definitiva, en las normas de conducta propias de un comportamiento ético. Dentro de este enfoque podrían integrarse un buen número de modernas teorías éticas racionalistas (Guillen, 2006).

Normalmente se suele distinguir entre la ética y la moral en el lenguaje filosófico, la moral como un código de normas que regulan el comportamiento de

las personas, y la ética como reflexión de nuestra moral. De acuerdo con las diferencias expuestas, la ética sería el estudio filosófico y/o científico de la moral, en otras palabras, se podría decir que la ética es la teoría (pautas y normas) y la moral sería la práctica.

*“Moral es el conjunto de comportamientos y de normas que tú, yo y algunos de quienes nos rodean solemos aceptar como válidos; ética es la reflexión sobre por qué los consideramos válidos y la comparación con otras morales diferentes”* (Savater, 1991).

Como teoría filosófica, la ética trata de basar la moral, a través de su validez y legitimidad. La moral radica en una cadena de normas y valores y la teoría de la ética deberá justificar esas normas y valores. En ese sentido, son teorías diferentes las que comprenden y defienden la moral como parte de ejercer una vida buena o como parte del cumplimiento del bien.

Teorías éticas focalizadas en el bien ponen el énfasis de su reflexión en el estudio de las virtudes éticas, de los hábitos del comportamiento práctico equilibrados. En este enfoque teórico unilateral centrado en la virtud se encuentran las teorías éticas estoicas. (Guillen, 2006).

Guillén (2006), concluye: “las teorías éticas centradas en los tres elementos: bienes, normas y virtudes ponen el énfasis de su reflexión en el estudio de la ética desde una perspectiva global, que integre la consideración de la acción humana en su conjunto.” (p. 327).

#### *2.2.1.2.1. Intelectualismo moral*

Esta teoría se basa en, que si se conoce el bien, se debe hacer el bien y solo el que lo desconoce actúa inmoralmente. En esta teoría doblemente cognitivista defiende que lo único que se requiere para obrar bien es conocer lo que está bien.

Sócrates fue uno de los primeros en mantener la postura sobre el intelectualismo moral. Se cree que el bien o hacer el bien si tiene una validez universal y existencia objetiva, la misma que le permite al ser humano acceder a la misma. En esta teoría se considera que la moral es un saber y por lo mismo no

podrían existir las personas malas, solo que son ignorantes y por el lado opuesto no existen las personas buenas sino más bien estas son sabias.

#### 2.2.1.2.2. *Eudemonismo*

Es la ética que considera que el fin de la vida humana es la felicidad (*eudaimonía*), la misma que es el bien máximo al que aspiran los eudemonistas. En otras palabras, se puede decir que las personas felices son aquellas que tienen y practican la ética.

#### 2.2.1.2.3. *Hedonismo*

La palabra hedonismo proviene del griego *hedoné*, que significa placer. En ese sentido, se puede considerar hedonista cualquier tipo de doctrina que se sienta identificada con que hacer bien es placentero y que concibe la felicidad.

Según Aristipo (435 a.C), la finalidad de la vida del ser humano es el placer, entendido como goce sensorial, sensual y corporal. Por otro lado, Epicuro define el placer como la ausencia de dolor.

#### 2.2.1.2.4. *Estoicismo*

Se podría decir estoicas a todas aquellas doctrinas éticas que defienden el desinterés a los placeres, dolores externos y austeridad en los propios deseos. Fue Zenón quien inicio la corriente filosófica grecorromana conocida como estoicismo. Por lo expuesto, se puede decir que, solo es posible una conducta correcta si se lleva una vida tranquila.

#### 2.2.1.2.5. *Iusnaturalismo ético*

El iusnaturalismo es toda aquella teoría ética en la cual se tenga en cuenta la moral como una ley universal y natural, debido a que esta decide que es lo bueno y que es lo malo.

De acuerdo con Tomás Aquino, por haber Dios hecho al ser humano a su imagen y semejanza puede encontrar el comportamiento moral y las personas pueden encontrar esa ley natural (que determina lo que está bien de lo que está mal) en su interior lo cual indicaría que forma parte de la ley divina.

#### 2.2.1.2.6. *Formalismo*

El formalismo estima que la moral se debe establecer o debe ser una forma característica de toda norma, motivo por el cual la conducta no se debe ofrecer como normas rígidas o concretas.

La moral no debe ser impuesta por una ley desde fuera, al contrario, debería ser la razón humana la quien se de a sí misma esta ley. Solo se podrán considerar como normas morales aquellas que se puedan usar de manera general y/o transversal.

#### 2.2.1.2.7. *Emotivismo*

Es aquella teoría en la cual contemple que la moral surge de las emociones. Esta corriente defiende que la moral no es competencia del ámbito racional, por ende, no puede ser objeto de discusión.

Para David Hume, de los sentimientos de rechazo y/o aprobación que motiva en las personas ciertas acciones es de donde surgen o nacen los juicios y normas morales. Los emotivistas consideran que las normas morales y los juicios tienen por función calar en el interior de la conducta y sentimientos en el interlocutor.

#### 2.2.1.2.8. *Utilitarismo*

El principio de utilidad establece que las normas y las acciones necesitan ser juzgadas en atención con el mencionado principio. Las acciones son valoradas como vehículos para lograr un fin, en el cual se considera que es una buena acción si sus consecuencias son útiles y es una mala acción cuando las consecuencias no lo son.

#### 2.2.1.2.9. *Ética discursiva*

Esta teoría considera que a la moral se llega a través del dialogo, en el cual los participantes tengan igualdad de derechos y libertad, solo en esas circunstancias la comunidad de diálogo puede considerar la moral como aceptable. Se debe considera que todos necesitan tener las mismas oportunidades y derechos para defender y argumentar su postura.

### **2.2.1.3. Características de la ética**

Se considera que poner en práctica la ética es cuando se juega limpio y no se hacen trampas. Para ello, es necesario que se cumplan con las normas y acuerdos establecidos. En el caso de la función pública estas normas se dan a través de los mandatos constitucionales, legales y reglamentarios, donde se establece cómo debe desempeñarse dicha función, y exige de una actitud, una disposición de los funcionarios públicos para cumplir con esos mandatos. (Rodríguez, 2011).

Actuar bien supone que la acción realizada edifique al individuo como persona. En ese sentido se puede decir que, el bien en acepción ética, es aquello que ayuda a mejorar a la persona como tal, y al desarrollo de su extensión humana. Una persona que habitualmente dice la verdad, se hace mejor persona y, por ello, alguien en quien se puede confiar de modo habitual. (...) (Guillen, 2006).

Dentro de la ética profesional, se valora la honestidad, la responsabilidad, la solidaridad, el respeto, la verdad, la gratitud, la lealtad, la honradez, la transparencia, que es el rumbo a seguir de toda sociedad. Son valores que se protegen a pesar del paso del tiempo, y quién está dispuesto a apartar sus intereses personales por el bien común, es el que actúa con ética. Una conducta ética es cuando se tiene la capacidad de elegir entre el bien y el mal (Ramón, 2015)

#### **2.2.1.3.1. Principios éticos**

Coasaca Sotomayor, Argota Perez, Celi Saavedra, Campos Perez, & Mendez Ancca (2016) indican que los principios éticos son las señales que expresan la dirección correcta del actuar, y que por ello deben estar en concordancia con la moral, lo cual significa que esta se aplica en todo momento y espacio y no que solo se adapta a determinadas situaciones, la moral debe ser discernida para caso particular. Asimismo, los principios éticos están referidos a la autonomía, equidad y beneficencia. (

- **Beneficencia:**

Coasaca Sotomayor, Argota Perez, Celi Saavedra, Campos Perez, & Mendez Ancca (2016) dicen que es hacer el bien. Este principio indica que se debe hacer el bien para todos. Se pueden reconocer tres niveles: nivel básico, indica que se debe hacer el bien tratando de hacer el menor mal posible. Es aplicable para todo ser humano, y por ende, debe ser aplicado con más razón a un profesional, esto con la finalidad de que si alguien acude a un profesional tiene el derecho a exigir que no debe ser perjudicado por el actuar del profesional. Nivel profesional, quiere decir que si se ayuda a las necesidades con soluciones específicas se está haciendo el bien. Nivel universal, es cuando a la totalidad de la persona se busca hacer el bien y esto se refiere a autonomía y conciencia de la persona.

- **Autonomía:**

Es cuando el sujeto tiene la capacidad de conducirse a sí mismo por una norma propia aceptada sin que exista una coacción externa. El origen del derecho de una persona a ser respetado por sus decisiones tomadas para sí mismo evitando perjudicar a terceros es la sustancial aptitud que tiene la persona. (Coasaca Sotomayor, Argota Perez, Celi Saavedra, Campos Perez, & Mendez Ancca ,2016:231).

- **Equidad:**

Es el principio de justicia que se aplica a las relaciones interpersonales. Decreta que si partiendo de una sociedad compuesta por seres iguales y no corrompida, sus integrantes deben estructurar la mencionada sociedad en base a los criterios que sean accesibles para todos, asimismo que esté integrado por las libertades básicas como el pensamiento y la conciencia, con libertad y capacidad de elegir ocupación en base a la igualdad, diversas oportunidades, ejerciendo tareas con responsabilidad con las capacidades de gobierno y autogobierno. (Coasaca Sotomayor, Argota Perez, Celi Saavedra, Campos Perez, & Mendez Ancca ,2016, p. 231).

#### 2.2.1.3.2. Normas éticas

Son las reglas que deben seguirse y a las que las tareas, las actividades y las conductas deben ajustarse. Son aquellas que instauran las acciones que permiten lograr los valores éticos y fundamentalmente son la fidelidad, confidencialidad y veracidad. (Coasaca Sotomayor, Argota Perez, Celi Saavedra, Campos Perez, & Mendez Ancca ,2016, p. 231).

- Confidencialidad: deberá quedar de manera discreta, todo aquello que se observe y oiga.
- Veracidad: en la relación con otras personas no se debe mentir.
- Fidelidad: ser fiel a la comprensión y al saber.

Asimismo, hay varios adjetivos, relacionados a los principios y a las normas, en los que se ven reflejados los códigos de ética, de los cuales se pueden citar los siguientes:

- Compromiso profesional y científico
- Responsabilidad social
- Objetividad
- Confidencialidad
- Integridad
- Respeto por los derechos y la integridad de las personas
- Respeto hacia y por los otros
- Secreto profesional
- Respeto por la autonomía
- Independencia
- Honestidad y sinceridad
- Competencia
- Aplicabilidad y límite de acción del código
- Interferencias personales en el ejercicio profesional
- Respeto a la libre elección
- Término de la relación profesional

Los autores han concluído que la ética es consubstancial al quehacer y a la



formación profesional; ya que permite comprender el mundo y también le ofrece criterios que le permiten entenderse con sus semejantes en situaciones cotidianas. (Coasaca Sotomayor, Argota Perez, Celi Saavedra, Campos Perez, & Mendez Ancca ,2016, p. 231).

#### **2.2.1.4. Dimensiones de la ética**

Según Silvia (2016) nos indica que para comprender mejor la puesta en práctica de la ética en el ámbito empresarial, es útil distinguir a su vez las distintas dimensiones éticas según sea el ámbito de su actuación.

El nivel en que la persona interactúa ya sea como un individuo o como parte de un colectivo, serán sus acciones las que cambien los parámetros y criterios de acuerdo al ámbito y la forma como impacta. En algunas ocasiones la persona puede tomar decisiones individualmente y en otras ocasiones tomará decisiones como parte de la empresa donde trabaja o como parte de un colectivo de profesionales. (Silvia, 2016, p.40).

En esta oportunidad, vamos a considerar cuatro dimensiones de la ética:

##### *2.2.1.4.1. Dimensión 1: la ética de la privacidad (o intimidad)*

Es la ética de la vida privada, de un individuo, por ejemplo, Luís. El individuo toma las decisiones a partir de sus creencias personales, su cosmovisión, su identidad personal; desde ellas persigue la felicidad en su vida familiar, en sus relaciones privadas y desde su ética de máximos, desde su cosmovisión. (Silvia, 2016).

##### *2.2.1.4.2. Dimensión 2: la ética profesional*

Aquí el individuo decide y actúa como profesional, es por ejemplo Luís, pero ahora cómo médico. Como profesional tomará las decisiones a partir de su visión de lo que es la excelencia profesional, desde su visión de la profesión y desde la deontología profesional (determinada por colegios profesionales, asociaciones). El individuo actúa en un ámbito más público, actúa como miembro de una profesión. (Silvia, 2016).

#### *2.2.1.4.3. Dimensión 3: la ética cívica*

Aquí, hablamos de Luís en tanto que ciudadano. Desde la ética cívica el individuo actúa como ciudadano y toma las decisiones como miembro de la sociedad, persiguiendo una ética de mínimos que promueve la convivencia pacífica de todos, desde una visión de lo que tiene que ser la sociedad y del modelo de ciudadano. El criterio de toma de decisiones es la justicia. (Silvia, 2016).

#### *2.2.1.4.4. Dimensión 4: la ética de la organización*

Luís es ahora miembro (trabajador, directivo) de una determinada organización. El individuo actúa como miembro parte de la organización empresarial, a partir de una ética de máximos según su visión del modelo de empresa. Desde ella, interactúa con una cultura organizacional determinada, con un ethos corporativo que él representa, al mismo tiempo que lo forja, mediante la búsqueda de la excelencia organizativa. (Silvia, 2016).

#### **2.2.1.5. Indicadores de la ética**

Según la Asociación de Auditores Externos (2013), los indicadores son valores y criterios que a su vez han integrado una cultura en las empresas, que será como objeto de estudio y herramientas que sirven de referencia o pauta conducta o prácticas éticas.

##### *2.2.1.5.1. Documentos formales*

- Código éticos o buena conducta

Los códigos éticos de valores o de conducta, son considerados documentos formales y su función principal es declarar los principios, valores y reglas de actuación de la empresa. (Asociación de Auditores Externos, 2013, p. 241).

- Contenido

Valores propios de la empresa, normas y deberes, responsabilidades y obligaciones hacia los stakeholders. (Asociación de Auditores Externos, 2013, p. 241)

- Funciones

Definir responsabilidades, derechos y obligaciones de todos los stakeholders, las cuales deben servir de criterio para poder tomar decisiones. Expresa el compromiso de la dirección de tener un enfoque ético en la gestión empresarial, explicar los valores con los que la empresa quiere ser identificada, dar prestigio a la empresa. (Asociación de Auditores Externos, 2013)

- Temas tratados en los códigos éticos

Corrupción y sobornos, discriminación, confidencialidades de la información, productos/servicios, relaciones con la competencia, conflictos de intereses, seguridad y salud laboral, violencia/acoso, igualdad, entorno de trabajo, uso de recursos, otros.

En los últimos años los códigos éticos corporativos vienen ganando importancia entre las empresas dado que, estas generan más confianza e implantan reglas de cómo deben actuar las personas, además de garantizar las transacciones económicas estables. (Asociación de Auditores Externos, 2013, p. 242)

#### **2.2.1.6. Responsables de prácticas éticas**

Las prácticas éticas se están ampliando con la finalidad de supervisar su cumplimiento y de incentivar su uso.

Actualmente, existen empresas que cuentan con comités de ética u otros tipos de departamentos parecidos, sin embargo, en su gran mayoría las empresas asignan esta labor otros tipos de departamentos como el jurídico o el de recursos humanos (ya que varios de estos aspectos de la ética se relacionan con el recurso humano). (Asociación de Auditores Externos, 2013, p. 243).

Estos comités de ética con el que cuentan las empresas deben estar vinculados al desarrollo de códigos éticos, por lo que deben empezar a originarse dentro del ámbito investigador y sanitario.

## **Funciones**

Algunas de las funciones existentes son vigilar que se cumpla el código ético, interpretar las normas, resolver dilemas y conflictos, valorar los intereses de todos los stakeholders de la empresa, aconsejar buscando las soluciones a los problemas éticos.

Para un buen y correcto funcionamiento de los comités de ética en las empresas estos deberán estar conformados por personas que representen a todos los grupos de interés y sobre todo los estamentos de la empresa. (Asociación de Auditores Externos, 2013, p. 243).

### **2.2.1.7. La auditoría ética**

Se debe valorizar la ejecución del comportamiento ético de los trabajadores que laboran en la empresa. Estas auditorías éticas son herramientas primordiales, debido a que permiten contestar a mayores requerimientos de transparencia. También es una herramienta que sirve y/o ayuda en la dirección de las empresas para contar con un entorno de mayor complejidad cultural, social y económica. (Asociación de Auditores Externos, 2013, p. 243).

### **2.2.1.8. Formación ética**

Suministra a todos los trabajadores de una empresa (tanto a los directivos, como a los empleados) un sustento que permita el fallo de dilemas éticos. Es considerada una herramienta muy preciada, esto debido a que ha sido demostrado en diversos estudios que la gran parte de infracciones éticas son a consecuencia del desconocimiento de las cuestiones éticas, y no porque se deba a la mala voluntad. El aprendizaje de la ética empresarial debe de ser considerada como parte primordial y fundamental en las empresas con la finalidad de instaurar la ética como comportamiento en cualquier ámbito, sea público o privado. (Asociación de Auditores Externos, 2013, p. 244)

La formación en ética es mayormente dada por el área de recursos humanos y es distinta en cada empresa. Principalmente es empleada con

el fin de comunicar la preocupación que tiene la empresa para poder incorporar la ética empresarial hoy por hoy y dar a conocer qué es y cómo se debe ejecutar en la empresa la ética. (Asociación de Auditores Externos, 2013, p. 244)

#### **2.2.1.9. Canales éticos**

Para poder dar solución a las diferencias y/o conflictos éticos, se deben establecer canales claros y formales. Por otro lado, algunas empresas reportan acciones poco éticas al comité o a la oficina responsable de la ética, que son las áreas encargadas de investigar, analizar y revisar cada una de las distintas situaciones de manera imparcial y justa. Existen políticas que protegen a los empleados denunciantes de actos no éticos ya que estos revelan las prácticas inmorales o ilegales. (Asociación de Auditores Externos, 2013, p. 244).

#### **2.2.2. Desempeño de teletrabajo**

##### **2.2.2.1. Definiciones de teletrabajo**

El Congreso del Perú, (2013) nos dice:

“El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, quien presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio, el mismo que puede estar ubicado en el territorio nacional o fuera del mismo. (p. 1).

El teletrabajo son servicios que brindan los empleados y estos servicios se efectúan a través del uso de recursos informáticos, de telecomunicaciones o tecnológicos (TIC), por medio de los cuales se transmiten los mismos y por el cual el jefe o responsable puede controlar y supervisar las tareas que efectúa el teletrabajador.

La Ley N° 3006, artículo 2, sobre el teletrabajo menciona que, los subordinados que requieran realizar sus actividades bajo esta modalidad deben recibir por parte del empleador los métodos, dependencia informáticos tecnológicos, así como las herramientas físicas y la pertenencia de resultados

entre otros.

En el libro del ABC del teletrabajo (MinTIC, 2008) nos define el teletrabajo en la Ley 12221 de 2008 como:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Artículo 2, Ley 12221 de 2008). (MinTIC, 2008, p. 1)

En la ley peruana se determina el teletrabajo como el desempeño laboral en el cual no se necesita la presencia física del trabajador en la organización, la misma que puede ser de forma parcial o total, indicando que el colaborador puede ejercer este tipo de modalidad de trabajo desde su vivienda, la cual puede estar ubicado dentro del territorio nacional o no. También cabe recalcar que en esta definición del teletrabajo peruano especifica que los medios tecnológicos son el soporte para ejecutar las actividades y que estos deben ser proveídos por el empleador.

En cambio, en la ley colombiana, la definición del teletrabajo es más general, ya que ellos indican que es una opción laboral, además consiste en que las actividades de esta organización tienen que ser realizadas utilizando las TIC y que no se necesita la presencia física del trabajador, y así como el no contar con un lugar propio de trabajo.

Si se comparan las definiciones de ambas leyes (la ley peruana y la ley colombiana) nos dice que en la ley colombiana no se necesita que exista o se requiera un lugar de trabajo, y por ende, no se necesita contar con la presencia física del trabajador, mientras que la ley peruana se menciona que la presencia del colaborador puede ser total o parcial para el teletrabajo y además es indispensable que el colaborador trabaje desde su domicilio ya sea que esté domiciliado dentro del territorio nacional o fuera de este.

Pero hay que recalcar que estas definiciones son específicas para cada País ya definiciones más complejas y específicas, debido a que existen diversas

variantes de teletrabajo y cada uno tiene características más resaltantes que otras entre ellas tenemos las siguientes:

Saco Barrios (2007), nos dice:

El teletrabajo es aquel trabajo que no se efectúa de manera presencial, por lo que se puede entender que el servicio que brindan los teletrabajadores es fuera de las inmediaciones de la organización (desde lejos). En ese sentido, el teletrabajador se encuentra separado de manera parcial o permanente de su lugar de trabajo (jefes, colegas)". (p. 332).

Según Suñé Limas, (1998) citando a las Comisión Europea conceptualiza el teletrabajo de la siguiente manera:

Aquellas actividades que se ejecutan alejadas del local o inmediaciones de la empresa es designada con la palabra teletrabajo, incluso en algunas ocasiones también se le puede denominar trabajo a distancia, debido a que la comunicación se realiza directa o indirectamente a través de las TICs. (p.585)

En la misma investigación se recogen diferentes definiciones de teletrabajo. La primera definición que Suñé Llinás (1998) citando Gray, Hodson, Gordon & otros nos dice:

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. la actividad profesional en el trabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa. (p. 586)

La segunda definición de Suñé Llinás (1998) citando a Ortiz Chaparro, F nos dice: el teletrabajo es cuando se brinda un servicio a la distancia o de lejos, en el cual es necesario el uso de las telecomunicaciones (Suñé Limas, 1998, p. 586).

Después de haber obtenido las definiciones de teletrabajo tanto de proyectos de Ley como de diferentes autores podemos concluir que en todas las definiciones tienen en común que: El teletrabajo es un servicio que se brinda de manera no presencial o a la distancia, el mismo que es remunerado y requiere o se ejecuta a través de las TIC (telecomunicaciones) para poder ser llevadas a cabo y estar en continua comunicación con la empresa.

#### **2.2.2.2. Características del teletrabajo**

En el libro ABC del teletrabajo (2008) se precisan 3 características principales del teletrabajo:

i) La primera nos indica que los servicios o labores que desempeñan los empleados de una empresa se deberán realizar fuera de la misma en la cual se centralicen todas las actividades, ii) la segunda nos indica que es indispensable el uso de las TIC a fin de facilitar la comunicación entre los empleados y el empleador sin necesidad que ambos se encuentren en un mismo lugar físico para el cumplimiento de sus funciones y iii) la tercera característica y la más importante es que las organizaciones deberán tener en cuenta que es un modelo organizacional distinto al tradicional, por ende, se deberán replantear las formas de comunicación de la organización y como consecuencia esto generará la creación de nuevas estrategias de control y seguimiento de las tareas. (p. 12).

#### **2.2.2.3. Tipos de teletrabajo**

Según el Congreso del Perú (2015, citando a Sanguinetti Raymond) afirma que: “dentro del universo de formas en que puede materializarse el teletrabajo, encontramos distintas clasificaciones. Por ello el Congreso del Perú desarrollará tres clasificaciones basándose en el en la investigación de Sanguinetti.



**Tabla 1.**  
*Modalidades de teletrabajo según criterios*

<b>CRITERIO</b>	<b>MODALIDAD</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
<b>EN FUNCIÓN DEL TIPO DE CONEXIÓN</b>	Online o conectado	Teletrabajo en tiempo real que se produce cuando existe una conexión entre las computadoras del trabajador y el empleador, permitiendo un dialogo con el servidor de la entidad. Se da de dos formas: La conexión con el servidor de la empresa sea de forma unidireccional, enviando el resultado del trabajo en tiempo real, enviando el resultado del trabajo en tiempo real, pero sin que exista retorno de información por parte de la empresa.
	Oneway line o en un solo sentido	La computadora del trabajador como el servidor del empleador se encuentran en constante dialogo interactivo.
	Twoway line o en doble sentido	El teletrabajador recibe la información vía informática, pero es procesada sin comunicación con el servidor de la empresa, para luego enviar el resultado inclusive sin la utilización de medio tecnológico alguno.
	Off line o desconectado	Se ejecuta en el propio hogar del teletrabajador, posibilitando a este sustituir la empresa por su domicilio, pero siempre sirviéndose de las TIC para dichos fines.
<b>EN FUNCIÓN DEL LUGAR DESDE DONDE SE EJECUTA EL TELETRABAJO</b>	Teletrabajo en casa	Centros de recursos compartidos que disponen de los equipos informáticos e instalaciones de telecomunicación necesaria para el desarrollo de actividades de teletrabajo.
	Teletrabajo en telecentros	La prestación del teletrabajador involucra una movilidad permanente, teniendo para esto equipos informático portátil que le permite desempeñar su actividad en cualquier lugar.
	Teletrabajado móvil o itinerante	Se alternan labores fuera y dentro de la empresa, ya que el trabajador acude a los locales de ésta en ocasiones previamente determinadas, cuando es requerido o cuando se estima necesario.
<b>EN FUNCIÓN DE LA VINCULACIÓN CON EL TRABAJO ORDINARIO</b>	Teletrabajo pendularista	La prestación se realiza completamente delante de un videoterminal externo, sin necesidad de que el trabajador acuda a las instalaciones de su empleador.
	Teletrabajo absolutamente externo	

Fuente: Congreso del Peru, 2015, p. 7, citando a Vargas

Según el autor, esta modalidad es la que más se ajusta a la definición de teletrabajo que venimos desarrollando, al propiciar la inactividad y, en consecuencia, permitir la participación del teletrabajador en el marco organizacional de la empresa a través de las TIC, en tiempo real. (Congreso del Perú, 2015, p.7)

Con esta tabla podemos apreciar que esta clasificación es la más adecuada para la coyuntura y la realidad de nuestro país.

#### **2.2.2.4. Dimensiones del teletrabajo**

Según libro del ABC del Teletrabajo (2008) para comprender mejor la puesta en marcha del teletrabajo en el ámbito empresarial es preciso distinguir las dimensiones del teletrabajo según sea el ámbito de su actuación.

La libertad en las acciones de una persona varía según la forma en que esté interactuando, ya sea como mero individuo o como miembro de un colectivo, pues depende de ello que cambien los parámetros y/o los criterios de acuerdo con el ámbito y la forma en la que impacta.

En algunos casos la persona tomará decisiones individuales, y en otras ocasiones, deberá tomar decisiones como miembro parte de la empresa en la que trabaja.

Vamos a considerar cuatro dimensiones del teletrabajo:

##### **2.2.2.4.1. Dimensión 1: planeación**

El teletrabajo necesita contar con una planificación que conduzca a lograr los objetivos que las empresas tienen establecidas, garantizando recursos que permitan mitigar algunos riesgos posibles para la empresa y/o las partes interesadas. En esta dimensión se deberá sensibilizar a las personas involucradas en este modelo.

Cuando se crea un plan el mismo que será adoptado por la organización este deberá contar con los siguientes 6 puntos claves:

Primero: se deben establecer los objetivos que la empresa desea alcanzar, entre los cuales se pueden considerar mejorar la productividad, minimizar

la alta rotación de los empleados, facilitar el desplazamiento de los trabajadores a la empresa, el rediseño del uso de los espacios físicos y/o ambientes de la empresa, resolución de los problemas relacionados con las jornadas y/o espacios de trabajo, concordar la vida personal y laboral de los trabajadores, incrementar la capacidad competitiva y operativa, soluciones y apoyo a necesidades que la empresa haya identificado.

Segundo: las fases en el que se implementará el plan en el tiempo para el modelo de teletrabajo, cantidad de empleados que realizarán el trabajo a distancia, el grado de flexibilidad e innovación organizacional, en los distintos cargos y proceso el nivel de utilización de las TIC, establecer a futuro la modalidad del teletrabajo.

Tercero: el desarrollo del plan de acción que la empresa debe seguir, por ejemplo, definir las etapas y metas en cada uno de los procesos, estableciendo acciones que permitan alcanzar esas metas, establecer a los responsables que intervendrán en cada una de las etapas, cronogramas y fechas límite, detallar los indicadores de resultado y avance.

Cuarto: los recursos necesarios como, la disponibilidad de recursos organizacionales, la disposición de las TIC, y el presupuesto requerido para poder efectuar la inversión necesaria que sirva para la adopción del modelo del teletrabajo.

Quinto: los riesgos u obstáculos que puedan darse durante la planeación como, por ejemplo, que el teletrabajador no pueda adaptarse al modelo, lo cual deriva en atrasos y no permite el cumplimiento de las metas de la empresa y como consecuencia de ello derive, en una baja en la productividad, pérdida del sentido de pertenencia del trabajador respecto de su centro de labores que impacte la calidad del trabajo o el compromiso con el mismo y riesgos informáticos por un inapropiado manejo de la información por parte del trabajador.

Sexto: indicadores que permitan hacer el seguimiento y así como realizar las evaluaciones del logro en base a las metas propuestas, como, por ejemplo, el rendimiento y la productividad de los trabajadores en el

cumplimiento de metas en relación con el tiempo invertido en ellas, el uso de los espacios de oficina, evaluar los niveles de calidad de vida y satisfacción laboral de los trabajadores mediante una encuesta sobre el clima laboral, evaluación del desempeño y control de gestión de los compromisos, la medición de tiempos muertos de oficina y establecimiento de costos, revisión de la rotación y ausentismo de los empleados según reporte de RRHH, entre otros. (MinTIC, 2008, pp. 31-34).

Estos seis puntos claves ya mencionados nos ayudan a gestionar el desempeño del teletrabajador dentro de la organización, nos dará una ruta de lo que se podrá y no podrá hacer.

#### *2.2.2.4.2. Dimensión 2: organización*

Las empresas deberán realizar un diagnóstico de sus condiciones y requisitos a fin de llevar un correcto plan de teletrabajo. Para ello se debe revisar la situación en la que se encuentra la empresa actualmente frente a las perspectiva que se tiene y a su vez se debe reconocer si para su gestión es factible cumplirlas, y verificar si tiene la capacidad de adaptarse a los cambios culturales y organizacionales que implica este nuevo modelo de teletrabajo. Es por ese sentido que la autoevaluación de la empresa se debe realizar en tres componentes. (MinTIC, 2008, p. 34).

El primer componente es el jurídico, que consiste en identificar si la normativa es aplicable y vigente para cada empresa, también se deberán tener las consideraciones generales de la legislación. Para el caso del sector privado, se recomienda generar una política interna de la misma que no es exigida por ley, asimismo, deberá gestionar formatos con la finalidad de que los teletrabajadores reporten las condiciones laborales en las que se encuentre y finalmente se debe modificar el reglamento interno de trabajo.

El segundo corresponde al componente tecnológico, ya debido a que el realizar teletrabajo implica utilizar tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como parte del servicio o actividades que se realizan mediante esta modalidad. Es fundamental que las empresas revisen si

cuentan con las herramientas tecnológicas necesarias para poder llevar a cabo el teletrabajo. Es importante precisar que, las empresas deben prestar suma atención a cada una de los perfiles dentro de la organización. En atención a lo mencionado se debe tener en cuenta lo siguiente “no es el perfil el que se adecua a la tecnología existente, es la tecnología la que se debe adecuar a un perfil determinado”, esto se puede interpretar como que no todos los empleados requieren la misma tecnología debido a que no realizan la misma actividad. Por lo expuesto es importante para las empresas revisar el perfil profesional de sus empleados para así poder organizar y determinar cuál es la tecnología adecuada para cada perfil. Para eso la organización es importante y se debe establecer que todos los colaboradores se acojan a la modalidad de teletrabajo, además de que cuenten con las herramientas necesarias para realizar el teletrabajo. (MinTIC, 2008, pp. 38-39)

- Infraestructura de red
- Telefonía
- Acceso a Internet
- Seguridad de la red de información.
- Mesa de ayuda
- Procesos de administración para el uso de herramientas.

Tercera: la autoevaluación del componente organizacional es fundamental ya que permite a las empresas identificar los cargos teletrabajables, los costos y presupuestos y los riesgos de acogerse a este modelo, por ello hay que tener en cuenta dos elementos el recurso humano y las condiciones administrativas y financieras.

En consecuencia, primero el recurso humano nos permite identificar los cargos aptos para teletrabajar y las áreas que podrían aplicarse a este modelo, segundo definir las condiciones del personal (tipos de contratos, niveles, áreas, estabilidad estructural), tercero identificar los procesos que pueden facilitar o perjudicar el éxito del proyecto, cuarto identificar los procesos ya existentes con la finalidad de medir los indicadores relacionados con el desempeño y la productividad, competencias, riesgos

laborales, satisfacción laboral y la calidad de vida, quinto nos permite identificar los recursos y las herramientas de comunicación mediante los cuales se podrá sostener esta gestión, y como último paso nos ayuda a identificar los recursos que sean necesarios que se utilizará para realizar el proceso de selección, capacitación y seguimiento de posibles teletrabajadores dentro de la organización. (MinTIC, 2008, p. 41)

En cuanto a la parte administrativa y financiera se debe considerar que se deberán estimar los costos de los recursos utilizadas en el teletrabajo, así como, las condiciones del espacio y los recursos físicos. Por último, es necesario que se cuente con los sistemas de procesos y gestión administrativos vigentes en la organización. (MinTIC, 2008, p. 43)

Por lo expuesto, la organización para poder implementar este modelo de teletrabajo, tendrá que evaluar los componentes necesarios para saber si son aptos o no para poder gestionar correctamente el modelo del teletrabajo dentro de su empresa. También, deberá tener en cuenta sus necesidades y si estas pueden ser absueltas tanto el ámbito jurídico, tecnológico y organizacional.

#### *2.2.2.4.3. Dimensión 3: dirección*

Las empresas necesitan contar con una directiva que permita gestionar el plan de teletrabajo por ello se deben identificar los elementos que deben ser controlados.

Como primer paso se deberá gerenciar los objetivos y la modalidad de cómo se aplica el teletrabajo dentro de la organización, ya que esta modalidad y los posibles teletrabajadores tienen características particulares. Por eso es importante considerar la cantidad de teletrabajadores que tiene la empresa u organización. (MinTIC, 2008, pp. 48-49)

Segundo, se deberá administrar dentro de la empresa la participación de los colaboradores en el teletrabajo. Esta administración de los trabajadores debe darse a través de una convocatoria abierta donde se permitirá identificar a los colaboradores voluntarios que ayudarán a determinar los jefes y al equipo de colaboradores que podrán optar por el teletrabajo, esto

en atención o referencia de la cultura organizacional, la apertura y flexibilidad de los jefes y el conocimiento para la gestión del teletrabajo. (MinTIC, 2008, p. 50)

Tercero, se debe administrar el perfil del teletrabajador, ya que por más que sea un perfil básico este ayudará a establecer si el colaborador tiene las competencias necesarias para desarrollar sus actividades de forma satisfactoria y efectiva mediante la modalidad del teletrabajo, ya que este es un tipo de trabajo efectuado con el uso de las TIC y en un lugar diferente a las instalaciones de la empresa. (MinTIC, 2008, p. 53)

Cuarto, la empresa debe establecer con suma importancia una guía que permita el desarrollo de las capacidades de sus teletrabajadores, esto con la finalidad de que, aparte de conocer los procesos de comunicación, técnicos, lineamiento generales y gestión de tiempo, también entiendan cuán importante es su participación, además de que facilita el monitoreo de sus resultados.

Es por ello que, los teletrabajadores requieren considerar las políticas y los lineamientos generales de la empresa para el teletrabajo, así como, el manejo del cambio y competencias para teletrabajar, el uso y manejo de las TIC, prevención en salud y riesgos laborales. (MinTIC, 2008, p. 54)

La dirección es muy importante en el proceso de teletrabajo para las empresas ya que no todas podrán acogerse al modelo del teletrabajo en su totalidad. Por lo expuesto, es necesario que la empresa analice el perfil y actividades de cada teletrabajador para poder gestionar que es lo que se puede y no se puede adaptar al modelo del teletrabajo. Por ello es importante crear un plan de trabajo que cuente con objetivos y metas para el teletrabajo que ayude a las empresas a verificar los beneficios tanto para el trabajador como para la empresa.

#### *2.2.2.4.4. Dimensión 4: control*

Cuando se quiere implementar el teletrabajo en una empresa, debe apoyarse y ayudar a controlar los ajustes de la adopción de este modelo, también el control nos indicará cuantos teletrabajadores tenemos y la modalidad de trabajo que vienen desempeñando y por último, pero no menos importante nos dirigirá

hacia los ajustes administrativos y legales que tendrá que optar la empresa después de implementar este modelo de teletrabajo.

Es necesario controlar las estrategias de comunicación y además crear un plan de seguimiento para el teletrabajador, con la finalidad de poder mantener motivados a los colaboradores, los mismos que pueden ser mediante actividades grupales virtuales que fomenten la generación de opinión y la participación acerca del proceso, así como, las necesidades y expectativas de los teletrabajadores; esto debido a que en algunos casos los teletrabajadores podrán sentirse aislados de la empresa y a la vez sentir que no se les está tomando en cuenta, y esto podría afectar su desempeño laboral y sentido de pertenencia. También es importante que tanto los jefes y como los teletrabajadores, coordinen las actividades y las cargas laborales, pues hay una tendencia a aumentar las responsabilidades.

Es importante realizar el control de la socialización y el desarrollo de nuevas formas de comunicación, para el fortalecimiento de las competencias de los teletrabajadores. Por lo expuesto, es importante efectuar un constante seguimiento y evaluación al modelo del teletrabajo, tanto para la empresa como para los teletrabajadores, lo cual ayudará a mantener las buenas prácticas empresariales durante el modelo de teletrabajo. Estas buenas prácticas también deberán verse reflejadas en estrategias de comunicación que permita incrementar la competitividad de la empresa, así como, que el sentido de orgullo y pertenencia de los colaboradores sea un efecto positivo que permita la mejora de la productividad, la retención y atracción de talentos. (MinTIC, 2008, pp. 63 - 65)

Es importante controlar la gestión del modelo del teletrabajo, debido a que trae beneficios para las empresas y permite ir haciendo los ajustes en atención de las necesidades de cada perfil del teletrabajador. También, se debe realizar seguimiento y evaluaciones periódicas a los teletrabajadores con la finalidad de motivarlos para que no se sientan aislados de la organización y continuar con su formación en el modelo de teletrabajo, beneficiando no solo al teletrabajador sino también a la empresa.



### **2.2.2.5. Indicadores del teletrabajo**

Según Gonzalez Zuluaga, Flórez Londoño, & Vera Pelaez (2014 citando Osborne & Gaebler) afirman que se deben utilizar indicadores en el desempeño del teletrabajo para la planeación y la toma de decisiones y que si no podemos medir los resultados no podremos distinguir el éxito o fracaso del modelo. (p. 55).

Apoyarse en los indicadores definidos, así como en los parámetros sólidos con una frecuencia correcta y oportuna, son fuentes confiables que permiten alcanzar múltiples beneficios para la empresa.

Los indicadores que se utilizarán en esta investigación serán en base a lo investigado en la (Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, p. 40) :

#### **2.2.2.5.1. Indicador de productividad**

En términos cuantitativos, este indicador es difícil de medir debido a que se requiere contar con los medios instrumentos necesarios que permitan una buena medición de la productividad de los trabajadores regulares y después emplear estos mecanismos al entorno del teletrabajo. Cualitativamente, este puede ser medido a través del incremento en la capacidad de concentración de los trabajadores debido a que disminuyen las interrupciones y esto permite mejorar el clima laboral, lo cual puede influir de manera positiva en la productividad. (Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, p. 40).

En ese sentido, el indicador de productividad en el teletrabajo, es a través del número de horas que los teletrabajadores dedican a la actividad laboral dentro del horario de trabajo establecido, siendo la variable la cantidad de horas que dedican al teletrabajo. Para medir la productividad de los teletrabajadores se puede hacer mediante una evaluación de desempeño laboral, ya que esta rastrea el nivel de actividad que los colaboradores interactúan con la información que es extraída de esta evaluación. Otra manera de medir la productividad es mediante reuniones periódicas con los teletrabajadores a fin de definir las tareas y negociar los plazos de entregas.

#### *2.2.2.5.2. Disminución de la rotación de personal*

Este indicador nos ayudará a medir la rotación del personal comparando entre el antes y el después a la puesta del modelo del teletrabajo. (Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, p. 40).

#### *2.2.2.5.3. Disminución de ausentismo*

Este indicador facilitará cuantificar cuantos días se recuperan por la implementación de un procedimiento que permite teletrabajar ante imprevistos o enfermedades leves.

Según Orlando Ardilla (2015 citando a la Universidad de Medellín) nos dice que “significa cuántos días se perdieron por incapacidad en el tiempo programado.” (p. 67) este es un indicador que nos permite conocer e instaurar la relación de costo-beneficio de cada una de la modalidad de trabajo.

#### *2.2.2.5.4. Indicador de costos*

Este indicador permitirá cuantificar los gastos comparando entre el antes y después de la puesta en marcha del modelo de teletrabajo. En ese sentido se evidenciará si existe un ahorro de costos, el cual adquiere mucha importancia cuando se analiza la implementación del teletrabajo a tiempo completo y no parcial.

Según Orlando Ardilla (2015 citando a la Universidad de Medellín) citando a la BBVA nos dice que “todas las empresas cuando se constituyen tienen que montar sus oficinas (...) además de buscar el local adecuado donde asentarse (...) y realizarlo de manera solvente.” (p. 68). En ese sentido es importante establecer una relación costo- beneficio por ambas modalidades (trabajo presencial y teletrabajo).

#### *2.2.2.5.5. Indicador de calidad de vida .*

Según Orlando Ardilla (2015 citando a la Cepal) la calidad de vida como concepto, se refiere a un término multidimensional de las políticas sociales, una de ellas es la de tener buenas condiciones de vida, otro es contar con un grado alto de bienestar, esto también considera las políticas sociales

que busca la satisfacción colectiva a las necesidades de un grupo de personas. (p. 70)

Este indicador puede ser medido a través de cuestionarios de evaluación de la gestión del teletrabajo por parte de los colaboradores, a fin de mejorar el compromiso de la vida familiar y laboral de los colaboradores.

### **2.3. Definición de términos básicos**

**Capacitación.** Es la inversión que realiza la empresa en busca de un beneficio a largo plazo, ya que se requiere de mucha exigencia para poder procesar todo lo aprendido y poner en práctica ello, asimismo, es un factor importante que motiva y retiene al empleado de irse a otras empresas.

**Código de ética.** La ética está vinculada a la moral y establece lo que es bueno, malo, permitido o deseado respecto a una acción o una decisión. Puede definirse a la ética como la ciencia del comportamiento moral, ya que estudia y determina cómo deben actuar los integrantes de una sociedad.

**Colaboradores.** Según Córdova, (2006) un colaborador es una persona que realiza un aporte personal de manera voluntaria donde no existe relación de subordinación o dependencia respecto de otra persona o sea un colaborador no se encuentra obligado a colaborar y no reconoce jefatura superior. En cambio, un trabajador tiene relación de subordinación o dependencia respecto de su empleador. En ese sentido, en el caso de las leyes laborales, estas no consideran como concepto laboral al colaborador, caso contrario de lo que sí ocurre con el trabajador. En el artículo N° 20 del código civil chileno menciona que, toda palabra que se mencione de manera textual en la ley debe ser contemplada de esa forma en su sentido obvio, a menos que la legislación le haya dado alguna definición de manera expresa y en ese sentido recién se considerara su significado legal. Este es el caso de lo que ocurre en materia laboral, la palabra legal es trabajador y no colaborador. (Córdova, 2006, p. 1).

**Cultura ética.** Contribuye a generar vínculos más fuertes y duraderos entre la empresa y sus empleados, asociados y/u otras entidades más amplias de las que forman parte.

**Desempeño.** Según (Quaglia Peña & Gutiérrez Marchán, 2020) indican que el desempeño laboral, abarca la productividad efectuada por los trabajadores al momento de cumplir con sus actividades. Bauzas y Reyes (2019), precisaron que el desempeño es el rendimiento de los trabajadores en relación a las tareas, funciones y/o actividades que desarrollan en cumplimiento con los objetivos y metas que tiene la empresa para poder lograr un mejor crecimiento productivo.

Por otro lado, Ribes et al. (2018), definieron el desempeño laboral como la calidad laboral que ejercen los trabajadores o empleados de las diversas áreas de una empresa, a través de fortalecer sus habilidades y competencias las mismas que repercuten en los resultados esperados por la empresa. (Quaglia Peña & Gutierrez Marchan, 2020, p. 14).

Por lo expuesto, la mayoría de los autores están de acuerdo en que existe una clara relación sobre cuál es el propósito del desempeño laboral, la misma que constas de las funciones, actividades y/o acciones que realiza el trabajador con la finalidad de cumplir con los requerimientos de la empresa. Asimismo, Alles (2016), manifiesta que el desempeño laboral son un conjunto de acciones que los trabajadores ejecutan de forma eficiente a través del uso de sus destrezas y habilidades laborales con el objetivo de cumplir los objetivos y las metas dados por la empresa. (Quaglia Peña & Gutierrez Marchan, 2020, p. 14).

Además, Sánchez (2016), indicó que el desempeño laboral se da como una consecuencia que los trabajadores de una empresa asumen con la finalidad de cumplir con sus deberes laborales, en atención a las actividades que se les fueron asignadas para poder lograr el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa. (Quaglia Peña & Gutierrez Marchan, 2020, p. 14).

Para García et al. (2018), el desempeño laboral es el grado que se puede considerar del rendimiento laboral del trabajador con relación a las actividades y funciones que le han sido asignadas con el fin de cumplir con las directrices establecidas por la empresa, las mismas que debe estar orientadas para fortalecer sus capacidades y la mejora constante. Empero, manifestó que el desempeño laboral también puede darse a través de las competencias que ejecutan los trabajadores, mediante el saber hacer y cómo hacerlo, que se

muestran a través de las capacidades y habilidades laborales. (Quaglia Peña & Gutierrez Marchan, 2020, p. 14).

**Ética.** Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida.

Según (Universidad de Pamplona) refiere que la ética puede ser considerada una disciplina o ciencia que define las normas o leyes que integran el comportamiento humano. La moral puede ser calificada como el comportamiento humano ya que tiene un preciso sentido de que es falseado ya que usualmente se le confunde con la costumbre social (a nivel sociológico) o legal (nivel jurídico: que esta de acuerdo con las leyes). La moral y la ética van más allá de esos dos niveles previos.

**Ética nivel sociológico.** La moral en la sociedad tiene su primera manifestación en las “costumbres sociales”. Estas costumbres varían de acuerdo al tiempo y los pueblos. Ejemplo: el uso o no del vestido, el uso o no de tal comida, los modos de saludar, de comer, etc. El papel que realiza la ética es el de juzgar esas costumbres o comportamientos para ver si convienen o no al hombre y de ello depende el que sean realmente morales o no.

**Ética nivel jurídico.** En la convivencia social existen costumbre que no pueden evitarse debido a que estas son impuestas con la fuerza de la ley y el quebrarlas resulta ser ilegal. También existen otras costumbres que están prohibidas ya que son para la sociedad perjudiciales. Determinar su moralidad o no depende de la existencia de una ley o no. Asimismo, es posible que sea inmoral la ley que permite o prohíbe las acciones. El propósito de la ética es que se reflexione y juzgue la moralidad de la ley. Ejemplo: leyes de aduanas, de tránsito, ley de esclavitud, etc. La legalidad del acto no asegura siempre la moralidad. (Universidad de Pamplona, p. 10)

**Métodos para la toma de decisiones éticas.** Cuando se toman decisiones éticas, se reflejan los principios morales en los cuales se ha crecido, que son las reglas que se aplican para decidir si algo está

**Modelo de gestión.** Según Tejada Zabaleta (2003), los modelos de gestión estratégica, gestión por procesos, gestión del talento, gestión del conocimiento y

gestión por competencias, son una visión sistémica en las organizaciones que se están convirtiendo en las fuentes fundamentales de desarrollo.

Los modelos de gestión deben cumplir con un solo objetivo el cual es diseñarse desde una mirada holística, considerando a la empresa como un todo, siendo este superior a la suma de sus partes. Desde el punto de vista holístico en la compañía se identificarán todos sus componentes, estrategias y actividades para desarrollar sus funciones y a partir de este enfoque se plantearán las mejoras necesarias con el fin de alcanzar la eficiencia y eficacia deseadas. Por tanto, el principal objetivo de un Modelo de gestión será:

Alinear a las personas con el objetivo estratégico de la organización de tal manera que con sus acciones se logre una ventaja competitiva.

Orientando a la administración a alcanzar los objetivos trazados a corto, mediano y largo plazo, al definir las actividades a realizar, el control en la ejecución, la forma como se tomarán las decisiones y la motivación que se dará a los empleados. (Tejada Zabaleta,2003, p. 3).

Para lograr este objetivo se ha introducido el activo más importante que posee cualquier organización en el mundo: las personas, finalmente son el engranaje y la fuerza que empuja realmente a las empresas. Este objetivo estará acompañado de algunos más genéricos, así: reducir riesgos a la organización, dirección por objetivos, evaluar y controlar si las propuestas realizadas se están cumpliendo o no, identificar e implementar áreas de mejora en la organización. (Tejada Zabaleta,2003, p. 3).

**Moral.** Se alude al conjunto de normas y principios que se basan en la cultura y las costumbres de determinado grupo social.

**Nivel ético.** Se considera al juicio que se realiza acerca de lo justo, conveniente a una realidad social, lo bueno, costumbre o ley que permite decidir si es o no humanizadora. Se puede juzgar de manera creciente o decreciente el proceso humanizador que todo comportamiento humano o sociedad poseen. Esta es la función u objetivo específico de la ética. Por lo expuesto, se puede definir que la ética como disciplina, con C. A. Viano: “es la ciencia cuyo objetivo es el ser moral, el comportamiento humano bajo el ámbito de lo bueno, virtuoso, debido, no por la

sola costumbre o por la ley sino por la convivencia del ser humano, por la satisfacción de determinadas condiciones que afectan al individuo o a la comunidad y a la relación entre el individuo y comunidad". Tanto la ética como la moral pueden ser definidas con la ciencia que dirige el actuar del ser humano, precisando que este es únicamente en cuanto a los principios generales y no sobre decirle al ser humano como debe actuar en algunas circunstancias o casos específicos. En el caso de la moral se puede decir también que es el conjunto de normas, así como la parte histórica y pensante del ser humano, en pocas palabras es la fórmula de acuerdo a las posibilidades y exigencias de una situación que se mantiene continuamente en desarrollo y es cambiante para el ser humano. (Universidad de Pamplona, p. 11).

**Organizaciones.** Entidades que son creadas por individuos que comparten similares intereses y valores y que buscan lograr ciertos objetivos a través de la misma

**Planificación.** Es el proceso que se sigue para determinar en forma exacta lo que la organización hará para alcanzar sus objetivos.

**Promoción laboral.** Es la posibilidad de no quedarse amarrado en un mismo lugar, desempeñándose en otras funciones suponiendo muchas mejoras para un trabajador.

**Tecnologías de información (TIC).** Según Sanchez Duarte, (2007 citando la Sociedad de la Información de Telefónica de España), nos indica que las TIC (tecnologías de la información y comunicación) son las tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información, y muy en particular el uso de ordenadores y programas que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información. (p. 3)

En el Libro del ABC del Teletrabajo, Min TIC (2008), nos dice que las TIC necesarias para el teletrabajo son las siguientes, la infraestructura de red, telefonía, acceso a internet, seguridad de la red y la información, entre otros. (p. 40).

**Teletrabajador.** En el libro del ABC del teletrabajo, Min TIC (2008) define al teletrabajador como un trabajador que desempeña tareas y funciones que son

remuneradas en lugares que son distintos a las instalaciones físicas de la empresa, además de la utilización de las TIC como soporte, de acuerdo con los requerimientos y procedimientos de los clientes y la normativa vigente. (p. 52).

**Trabajador.** Según Cordova (2006) señala que en el artículo N° 1 del Código del Trabajo, se considera que, los empleadores y los trabajadores mantienen una relación laboral, la misma que se regula por sus leyes complementarias y su código de teletrabajo.

Tal como lo indica ese artículo, solo se hace referencia al empleador y al trabajador como las partes que intervienen en la relación laboral y no se hace referencia a la palabra colaborador. Asimismo, el artículo N° 3 del mismo Código del Trabajo solo menciona tres términos laborales legales: i) empleador, ii) trabajador y iii) trabajador independiente. Por lo expuesto, se evidencia que no es una definición laboral la palabra colaborador, todo lo contrario, si lo es la palabra trabajador. En ese sentido, para expresarnos correctamente debemos emplear la palabra trabajador mal o bien. (p. 2).

**Valor monetario.** Poder adquisitivo que cada moneda tiene para la adquisición de servicios y productos.

**Valores morales y éticos.** Son un código de normas sociales que demuestran cómo los individuos idealmente deberían interactuar, comportarse y trabajar en la organización.



### **III. MÉTODOS Y MATERIALES**

#### **3.1. Hipótesis de la investigación**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

HG. El modelo de gestión de ética se relaciona significativamente con el desempeño en teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

HE 1. El modelo de gestión de ética se relaciona significativamente con la planeación del desempeño en teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020

HE 2. El modelo de gestión de ética se relaciona significativamente con la organización del desempeño en teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020

HE 3. El modelo de gestión de ética se relaciona significativamente con la dirección del desempeño en teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020

HE 4. El modelo de gestión de ética se relaciona significativamente con el control del desempeño en teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020

#### **3.2. Variables de estudio**

El principal objetivo de esta investigación se centró específicamente en el análisis de la variable independiente, que corresponde al grado de valoración de las clases de ética profesional, al relacionarla con variable dependiente desempeño en teletrabajo, es decir, ver el efecto que hay en la valoración de la ética

El análisis expuesto a continuación, consiste en determinar el valor dado por las personas encuestadas a las clases de ética profesional, medido en porcentajes.

### **3.2.1. Definición conceptual**

#### **3.2.1.1. *Variable independiente (vi): modelo de gestión ética***

Roa Colman, Martínez, & Acosta (2012 Citando a Gonzales), mencionan que la ética es la conciencia moral que debe tener la persona a fin de que esta le sirva de motor, freno o dirección en cualquier etapa al momento de actuar, esta también le permite no caer en su comportamiento profesional en conductas erróneas, debido a que la ética regula el cómo se deben hacer las acciones y no solo en que se debe y no debe hacerse. Cuando la persona obra con relación a las normas éticas le permite solucionar diversas situaciones sin que se contraponga las mismas en su conciencia. (Ética Profesional, 2017).

Coasaca Sotomayor, Argota Pérez, Celi Saavedra, Campos Pérez, & Méndez Ancca (2016, citando a Guséinov, Jarchev, Sogomónov, Titarenko & Barkshtanovski) nos dicen que, en la parte netamente profesional, la ética brinda una atmosfera laboral que permite al trabajador guiar sus funciones, establecer políticas, así como desplegar estrategias de bienes o servicios que ellos producen. En el contexto internacional la tendencia es que se forme de manera integral (competencia y capacidades) en la ética a los trabajadores, para que estos accedan de manera predispuesta al mundo laboral, sin embargo, se debe considerar las actitudes y los valores que posee cada persona, la misma que también contribuye al desempeño de su profesión. (p. 224).

Por ello, la ética es el compromiso de ser una buena persona, considerando el bien común de la sociedad. También se puede decir que, es la rama del saber encargada de estudiar las acciones morales del ser humano y/o grupos sociales, también se encarga del estudio de las normas y reglas que conducen el comportamiento.

En ese sentido la persona puede instaurar su ética profesional y para ello se tienen dos puntos principales: i) los valores individuales, que son los que tiene una persona y los cuales posee a través de sus experiencias, voluntad propia y vivencias y ii) el código oficial de ética, el cual es el encargado del comportamiento ético de un profesional.

(Asturias Corporacion Universitaria) afirma que los códigos éticos son el grupo de directrices cuya meta es la de determinar que conductas pueden ser aceptadas por los miembros de grupos sociales. La mayoría de las empresas se conducen a través de un código de ética, en especial cuando se tienen que atender situaciones sensibles como interacciones culturales, asistencia sanitario o inversiones. El código de ética, aparte de instaurar un nivel profesional también aumenta la confianza de una empresa, debido a que de manera externa se observa que sus miembros están comprometidos en seguir normas éticas al momento de realizar sus actividades laborales. (p. 5).

Por lo general, un código de ética empieza estableciendo su propósito, aspiraciones y objetivos de la empresa. En ese sentido, el código de ética debe redactarse de manera clara y sencilla con la finalidad de que pueda ser fácil de aplicar, con secciones en las cuales los trabajadores puedan referir de manera concreta. Por lo expuesto, el código de ética debe garantizar que los bienes y/o servicios que presta la empresa sean óptimos, motivo por el cual este debe de servir como una guía para todos los trabajadores, con criterio y pautas para un comportamiento eficaz para un cumplimiento socialmente ético. (Asturias Corporacion Universitaria, p. 5).

### **3.2.1.2. Variable dependiente (vd): desempeño en teletrabajo**

En el Congreso del Perú, (2013) se afirma que, una de las características del teletrabajo es el ejercicio de labores subordinadas sin la presencia física del trabajador en la empresa al cual se le denominará “teletrabajador” y será la persona que brinde sus servicios de manera parcial o total desde su domicilio, el cual puede encontrarse ubicado dentro o fuera del territorio nacional. (p. 1).

El teletrabajo en las organizaciones siempre se ajusta a aquellos modelos que les permiten cumplir sus metas, lo cual se ve reflejado en los casos de modelos ascendentes de gestión que actualmente se encuentran en desarrollo en los diferentes contextos a nivel mundial. Esta situación se establece, debido a que

las empresas se encuentran en la búsqueda de elementos de apoyo que les deje ser más eficientes y competitivos al manejar sus recursos. (Orlando Ardilla, 2015, p. 45).

Orlando Ardilla (2004 cita Blaquez) afirma que las personas que se encargan del desarrollo y establecimiento de los sistemas de producción y comunicación en las organizaciones permitan el alcance de los logros y metas de la organización. Debido a que esta labor que tradicionalmente ha venido realizándose dentro de las instalaciones o infraestructuras de la organización. (p.46)

Por ello el teletrabajo es uno de los modelos que ha tenido un auge dentro de las empresas, ya que a través de esta modalidad permite la optimización de los recursos, así como, mejorar la satisfacción de los empleados, disminución de costos, y el aumento en la rentabilidad.

### **3.2.2. Definición operacional**

#### **3.2.2.1. *Variable independiente (vi): modelo de gestión ética***

Estos surgen de los principios éticos que se establecen en los profesionales, por ello nos da un parámetro de conducta preestablecidos en cual los profesionales, empresas pueden guiar, medir y crear sus modelos de ética.

Debido a que no siempre es fácil tener principios que están en desarrollo, pero tampoco se deberá dejar de las omisiones sobre el prejuicio propio o en el intervengan otros o cuando se interactúe con otros. Sus dimensiones son: privacidad, profesional, cívica y organizacional.

#### **3.2.2.2. *Variable dependiente (vd): desempeño en teletrabajo***

El teletrabajo es una variable fundamental que actualmente necesita ser medida, esto debido a que hoy por hoy muchas empresas han tomado la decisión de implementar esta modalidad de trabajo. El teletrabajo no debe ser considerado como una profesión, tampoco es un call center, ni un servicio a domicilio o manufactura en casa. Sus dimensiones son: planeación, organización, dirección y control

### **3.3. Tipo y nivel de investigación**

El tipo investigación fue básica y nivel de investigación fue correlacional.

“La investigación básica se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.” (Muntané, 2010).

Según Hernández (2018) afirma: que la utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en la o las variables relacionadas. (pág. 105).

Dentro de este marco nuestra investigación corresponde al diseño correlacional, porque se han relacionado las variables éticas y el teletrabajo.

### **3.4. Diseño de investigación**

La presente investigación fue de diseño no experimental de corte transversal.

Se puede decir que una investigación en la cual no se manipulan las variables adrede o intencionalmente. En otras palabras, son estudios en los que no se hace variar de manera deliberada las variables independientes para observar el efecto que tiene sobre otras variables. Lo que se hace durante una investigación no experimental es solo la observación de los fenómenos de la forma en cómo se dan de manera natural y después de ello analizarlos. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p.174),

Hernández et al. (2010), dicen que:

Los diseños de investigación transeccional o transversal son empleados para la recolección de datos en un único tiempo o momento, debido a que el propósito de este tipo de investigación es el de describir variables y luego analizar la repercusión e interrelación que este tiene en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (...). (p.176).

### **3.5. Población y muestra de estudio**

#### **3.5.1. Población**

Según Vara Horna (2012):

Se conoce como población (N), al conjunto total de individuos a investigar, los mismos que pueden estar conformados por personas, data, eventos, documentos, objetos, empresas, etc. Es el grupo de sujetos o cosas que tienen una o varias cosas en común, las mismas que deben encontrarse en un espacio o territorio, las cuales varían en el transcurso del tiempo. (p. 221).

Por otro lado también se dice que “una tesis puede tener más de una población. Se debe definir cada una de ellas y delimitarlas. Para identificar a tu población, define la unidad de análisis (“quiénes o qué va a ser estudiado”), considerando los objetivos de tu tesis. Luego, identifica los criterios de inclusión y exclusión y precisa su tamaño”. (Vara Horna, 2012, pp. 221-222).

Según las definiciones mencionadas mi población está constituida por 135 colaboradores de la Empresa ELEO S.A.C y contó con los criterios que se detallan a continuación, criterios de inclusión y de exclusión para la delimitación poblacional son los siguientes:

- Sexo: masculino y femenino
- Edades de los trabajadores
- Área en la que laboran
- Grado de estudios
- Estrato económico
- Años de trabajo
- Estado civil
- Ciudad desde donde laboral
- Cantidad de hijos

### 3.5.2. Muestra

Según López (2010) muestreo aleatorio simple es la selección de que la muestra se realiza en una sola etapa, directamente y sin reemplazamientos. Se aplica fundamentalmente en investigaciones sobre poblaciones pequeñas y plenamente identificables, por ejemplo, cuando disponemos de la lista completa de todos los elementos del universo.

La muestra de colaboradores es una selección o parte de la población, y es de esta muestra donde se realizará la medición y observación real de las variables objeto de estudios. Por lo que se pretende que este subconjunto de 100 colaboradores de la Empresa ELEO S.A.C, sea un reflejo fiel del conjunto de la población, y se determinó mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times P \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \times P \times q}$$

Donde:

n : Tamaño de la muestra.

N : Población = 135

Z : Nivel de aceptación o de nivel de confianza 95% = 1.96

E : Grado de error 5% = 0.05

P : Probabilidad de éxito = 50% (P = 0.5)

q : Probabilidad de fracaso = 50% (q = 0.5)

**Aplicando la fórmula:**

$$n = \frac{135 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(135-1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(135)(3.8416) (0.5) (0.5)}{(134)(0.0025) +(3.8416) (0.25)}$$

$$n = \frac{(518.616) (0.25)}{0.335 + 0.9604} = \frac{129.654}{1.12954} = 100.088$$

$n = 100$
-----------

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos**

La técnica utilizada en el presente estudio fue la encuesta.

Según Malhotra (2004), indica que, “las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado” (p.115). Tal como lo indica el autor, la técnica de la encuesta utiliza un estructurado cuestionario el mismo que se brinda a las personas encuestadas con la finalidad de obtener información específica.

Según Hernández, R (2018) indica que:

La investigación no tiene significado sin las técnicas de recolección de datos estas conducen a la verificación del problema planteado, cada tipo de investigación determina las técnicas a utilizar y cada técnica establece sus herramientas, instrumentos o medios que serán empleados. (p.73).

Con la finalidad de recolectar los datos necesarios que permitan darles respuesta a las interrogaciones planteadas objeto de estudio, se empleó la técnica de la encuesta, la misma que consiste en obtener directamente la opinión de las personas involucradas es relativamente económica y posibilita la obtención de grandes cantidades de datos en poco tiempo, aumentó a ello la facilidad de agrupar los datos en forma de cuadros estadísticos que hacen más accesibles la medición de la variable de estudio.

Para la presente investigación se elaboró como instrumento un cuestionario el mismo que contiene los detalles del problema que se investiga, tales como indicadores, dimensión, ítems, subvariables. Este instrumento nos brindó la oportunidad de poder conocer lo que piensa y dice del objeto de estudio.

#### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos**

La encuesta, es el método que se fundamenta en conseguir o adquirir información de los sujetos de estudio, la misma que es proporcionada por ellos mismos, en base a opiniones, actitudes y sugerencias. Debe ser validado a través de juicio de expertos.



El autor Tamayo (1991) menciona que, “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”. (p. 3).

Por lo expuesto el instrumento utilizado en la presente investigación para la recolección de datos fue el cuestionario el mismo que fue aplicado a la muestra.

### **3.6.3. Validez y confiabilidad del instrumento**

#### **Validez:**

En grandes rasgos o términos generales, la validez, hace referencia al nivel mediante el cual un instrumento mide la variable real que se quiere medir. En todo instrumento en el cual se aplica la medición debe priorizarse la validez del mismo (Kerlinger ,1979).

#### **Juicio de expertos:**

Los instrumentos aplicados en las variables modelo de gestión de ética y desempeño de teletrabajo en los colaboradores de la Empresa Eleco S.A.C, fueron evaluados por expertos.

**Tabla 2.**

*Validación del instrumento*

<b>Grado Académico</b>	<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Claridad</b>
Magister	Taminez Rivadeneyra, Katherin	Si	Si	Si
Magister	Zarate Añanca, Albino	Si	Si	Si

Fuente: Elaboración Propia

#### **Confiabilidad**

“Es la propiedad según la cual un instrumento aplicado a los mismos fenómenos, bajo las mismas condiciones, arroja resultados congruentes” (Bernal, 2000, p. 218).

Para determinar la confiabilidad de los cuestionarios se acudió a la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, con una muestra de 100 colaboradores, seguido se procesaron los datos haciendo el uso del programa estadístico ssps versión 27.

**Criterio de confiabilidad valores:**

- No es confiable - -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

**Coeficiente Alfa de Cronbach**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

**En donde:**

K = El número de ítems

$\sum S_i^2$  = Sumatoria de varianzas de los ítems

$S_t^2$  = Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$  = Coeficiente de Alfa de Cronbach

**Tabla 3.**

*Nivel de confiabilidad de la variable modelo de gestión de ética*

<b>Estadísticas de Fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	16

Fuente: Elaboración Propia

El coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable modelo de gestión de ética es 0,955; la misma que se encuentra dentro de la escala de 0.9 a 1.00, lo cual indica que es de alta confiabilidad y en ese sentido se puede decir que el cuestionario con sus 16 ítems tiene una fuerte confiabilidad.

**Tabla 4.**

*Nivel de confiabilidad de la variable desempeño en el teletrabajo*

<b>Estadísticas de Fiabilidad</b>		<b>Columna1</b>
Alfa de Cronbach		N de elementos
,915		16

El coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable Desempeño en el Teletrabajo es 0,915; la misma que se encuentra dentro de la escala de 0.9 a 1.00, lo cual indica que es de Alta Confiabilidad y en ese sentido se puede decir que el cuestionario con sus 16 ítems tiene una fuerte confiabilidad.

### **3.7. Métodos de análisis de datos**

De acuerdo con la naturaleza del problema de investigación, se aplicó el método deductivo. Apoyados por la aplicación spss versión 27.

### **3.8. Aspectos éticos**

Yo Vilma Roxana Mogollón Merino, autora de esta tesis, avalo que los conocimientos utilizados y recalcados fueron trabajo de mi investigación aplicada a la ética. Se respetó la propiedad intelectual de los autores que se citaron en esta investigación.

Se guardó el anonimato e identidad de las personas encuestadas de tal forma que prima el respeto a la identidad en los datos obtenidos sin dañar la confidencia.

La información teórica que se presenta en el presente trabajo es de consistencia verídica y confiable, respetando los derechos de autor de todas las referencias bibliográficas publicadas.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Presentación, análisis e interpretación de los resultados

#### 4.1.1. Variable modelo de gestión de ética

Para evaluar la variable modelo de gestión de ética con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, se procedió a elaborar un cuestionario (instrumento de medición) el mismo que cuenta con 16 ítems, el cual se dividió considerando las cuatro dimensiones de la variable (4 ítems por dimensión). A través del cuestionario, recogimos información alusiva a cada una de las dimensiones, así como los indicadores que nos llevaron a elaborar el diagnóstico del modelo de gestión de ética los cuales son: i) ética de la privacidad, ii) ética profesional, iii) ética cívica y iv) ética de la organización. Los encuestados o entrevistados respondieron cada una de las preguntas del cuestionario la misma que contaba con alternativas en una escala del 1 al 5 tal como se muestra a continuación:

5 = Muy de acuerdo.

4 = De acuerdo.

3 = Indefinido (ni de acuerdo ni en desacuerdo).

2 = En desacuerdo.

1 = Muy en desacuerdo.

**Tabla 5.**

*Norma de corrección para el modelo de gestión de ética*

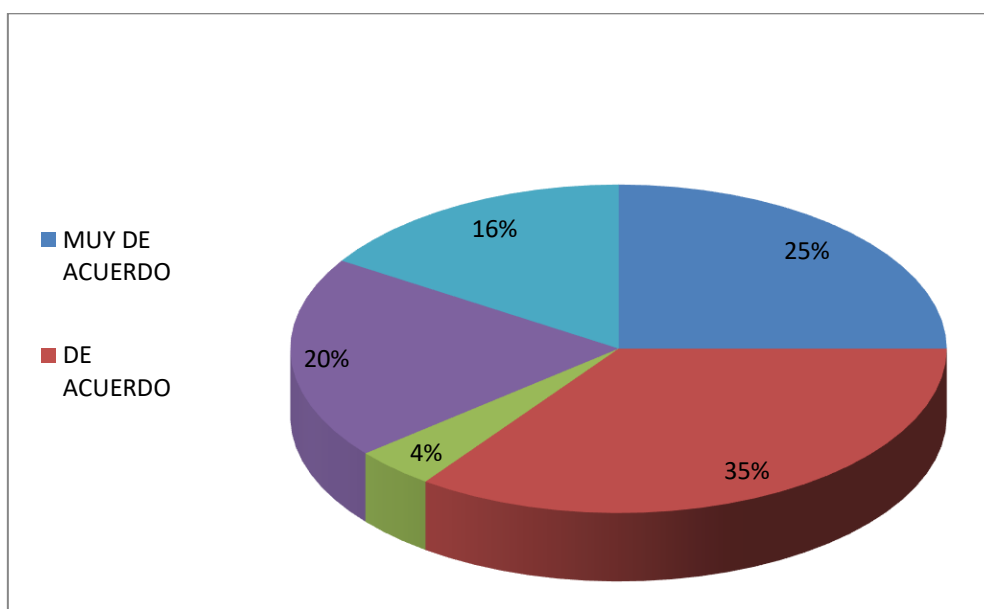
Escala de Valores	Modelo de Gestión de Ética				
	Modelo de Gestión de Ética	Ética de la Privacidad	Ética Profesional	Ética Cívica	Ética de la Organización
	Rango	Rango	Rango	Rango	Rango
Muy de acuerdo	65 - 80	17 - 20	17 - 20	17 - 20	17 - 20
De acuerdo	49 - 64	13 - 16	13 - 16	13 - 16	13 - 16
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33 - 48	9 - 12	9 - 12	9 - 12	9 - 12
En desacuerdo	17 - 32	5 - 8	5 - 8	5 - 8	5 - 8
Muy en desacuerdo	1 - 16	1 - 4	1 - 4	1 - 4	1 - 4

Una vez obtenido las puntuaciones para cada factor del modelo de gestión de ética se sumó las puntuaciones de cada factor para así poder dar una calificación general al cuestionario obteniéndose una puntuación mínima de 1 y una máxima de 80 de los valores en los niveles de medición.

**Tabla 6.**

*Nivel de percepción y conocimiento del modelo de gestión de ética*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO
Muy de acuerdo	25	25.00	25%
De acuerdo	35	35.00	35%
Indefinido	4	4.00	4%
En desacuerdo	20	20.00	20%
Muy en desacuerdo	16	16.00	16%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>	<b>100%</b>



**Figura 1.** Nivel de percepción y conocimiento del modelo de gestión de ética

**Interpretación:**

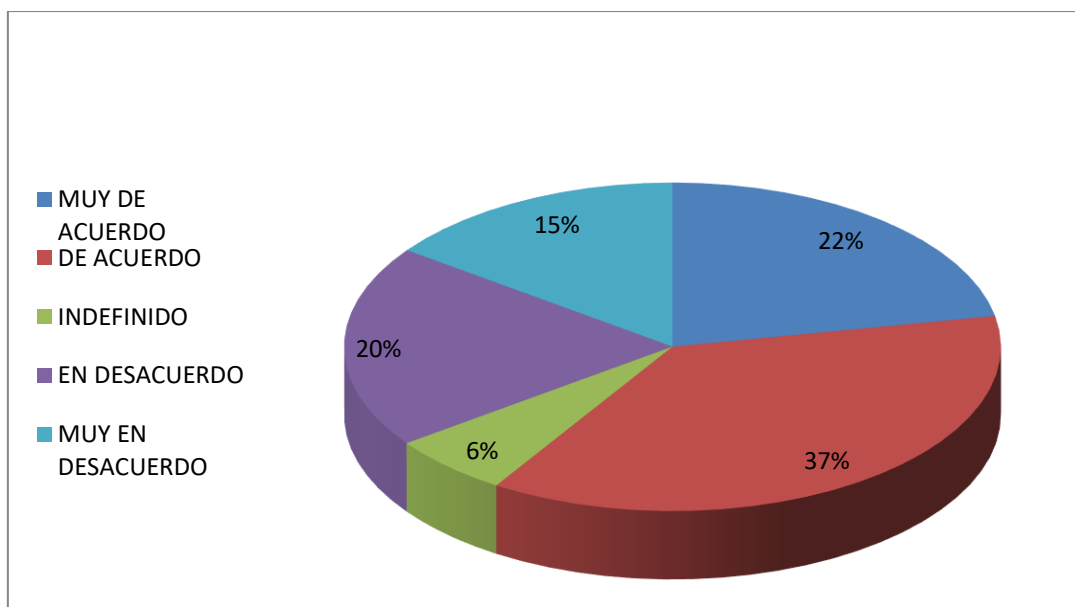
El Tabla Nº 06 y la Figura Nº 01, muestra que el 60% de las personas encuestadas, declaró tener apreciación y conocimiento sobre el modelo de gestión de ética en un nivel muy de acuerdo y de acuerdo, seguido por el 4% respondió en un nivel indefinido, asimismo el 20% en desacuerdo, y finalmente, solo el 16% respondió estar muy en desacuerdo.

a) **Dimensión: Ética de la Privacidad**

**Tabla 7.**

*Nivel de percepción y conocimiento de la ética de la privacidad*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO
Muy de acuerdo	22	22.00	22%
De acuerdo	37	37.00	37%
Indefinido	6	6.00	6%
En desacuerdo	20	20.00	20%
Muy en desacuerdo	15	15.00	15%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>	<b>100%</b>



**Figura 2.** Nivel de percepción y conocimiento de la ética de la privacidad

**Interpretación:**

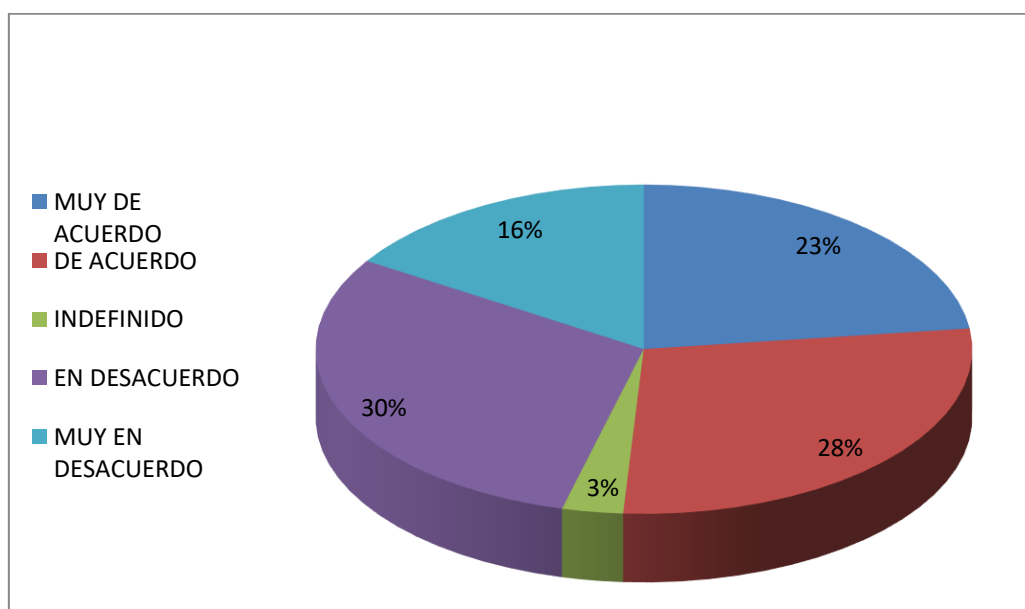
El tabla nº 07 y la figura Nº 02, se observa que el 22% de las personas encuestadas, declaró tener apreciación y conocimiento de la ética de la privacidad en un nivel de muy de acuerdo, seguido de un 37% que respondió estar de acuerdo, el 6% respondió estar indefinida su respuesta es decir ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20% respondió estar en desacuerdo, y finalmente, se observa que el 15% se encontró muy en desacuerdo.

## b) Dimensión: ética profesional

**Tabla 8.**

*Nivel de percepción y conocimiento de la ética profesional*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO
Muy de acuerdo	23	23.00	23%
De acuerdo	28	28.00	28%
Indefinido	3	3.00	3%
En desacuerdo	30	30.00	30%
Muy en desacuerdo	16	16.00	16%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>	<b>100%</b>



**Figura 3.** Nivel de percepción y conocimiento de la ética profesional

### Interpretación:

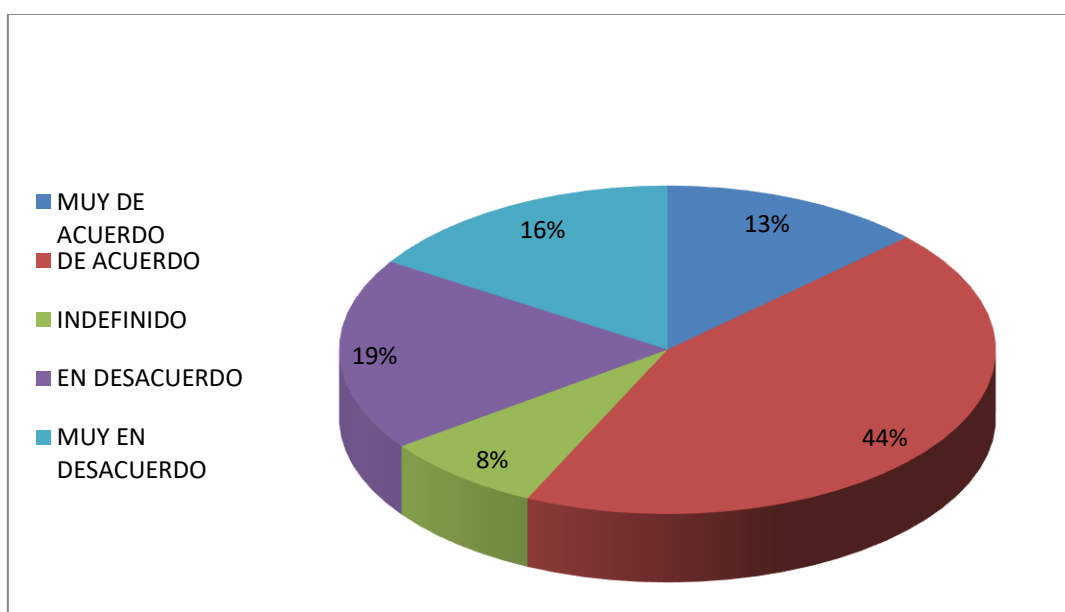
El tabla nº 08 y la figura Nº 03, se observa que el 51% de las personas encuestadas, declaró tener apreciación y conocimiento de la ética profesional en un nivel muy de acuerdo y de acuerdo, seguido del 30% en un nivel en desacuerdo, asimismo se observa que el 16% respondió en un nivel muy en desacuerdo, y finalmente, el 3% en un nivel indefinido es decir ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**c) Dimensión: ética cívica**

**Tabla 9.**

*Nivel de percepción y conocimiento de la ética cívica*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO
Muy de acuerdo	13	13.00	13%
De acuerdo	44	44.00	44%
Indefinido	8	8.00	8%
En desacuerdo	19	19.00	19%
Muy en desacuerdo	16	16.00	16%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>	<b>100%</b>



**Figura 4.** Nivel de percepción y conocimiento de la ética cívica

**Interpretación:**

El tabla nº 08 y la figura Nº 04, se observa que el 57% de las personas encuestadas, declaró tener apreciación y conocimiento de la ética cívica, en un nivel muy de acuerdo y de acuerdo, seguido por el 35% manifestó percibir y conocer en un nivel de desacuerdo y muy en desacuerdo, finalmente el 8% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo es decir se encuentran en el nivel indefinido.

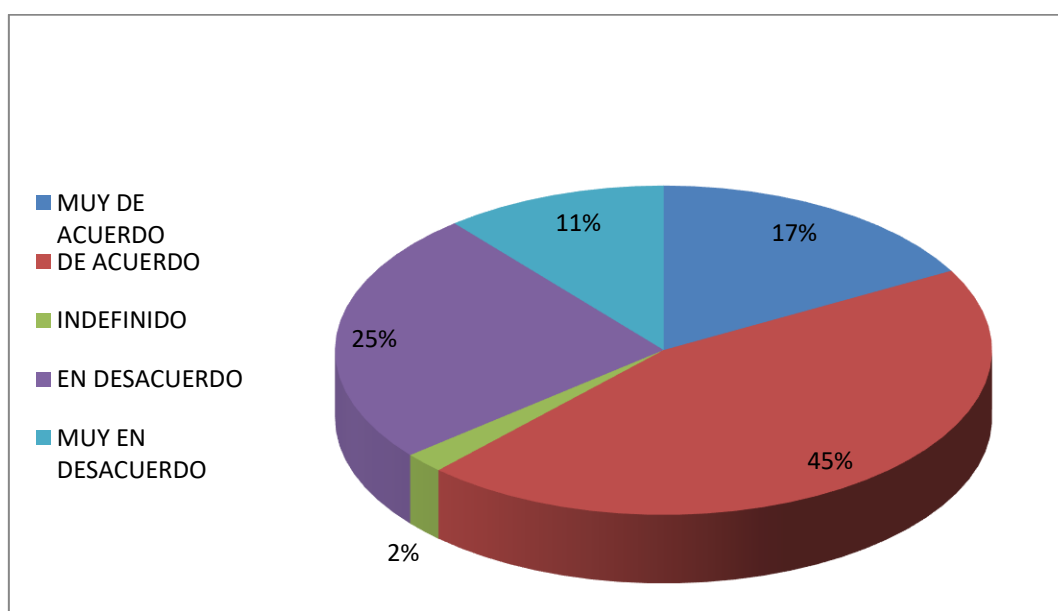


**d) Dimensión: ética de la organización**

**Tabla 10.**

*Nivel de percepción de la ética de la organización*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO
Muy de acuerdo	17	17.00	17%
De acuerdo	45	45.00	45%
Indefinido	2	2.00	2%
En desacuerdo	25	25.00	25%
Muy en desacuerdo	11	11.00	11%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>	<b>100%</b>



**Figura 5.** Nivel de percepción y conocimiento de la ética de la organización

**Interpretación:**

El tabla nº 09 y la figura Nº 05, se observa que el 62% de las personas encuestadas, declaró tener apreciación y conocimiento de la ética de la organización, en un nivel muy de acuerdo y de acuerdo, seguido por el 36% manifestó percibir y conocer en un nivel de desacuerdo y muy en desacuerdo, finalmente el 2% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo es decir se encuentra en el nivel indefinido.

#### 4.1.2. Variable desempeño en el teletrabajo

Para evaluar la variable desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú., se procedió a elaborar un cuestionario (instrumento de medición) el mismo que cuenta con 16 ítems, el cual se dividió considerando las cuatro dimensiones de la variable (4 ítems por dimensión). A través del cuestionario, recogeremos información alusiva a cada una de las dimensiones, así como los indicadores que nos llevaron a elaborar el diagnóstico del del Desempeño en el Teletrabajo los mismos que son : i) Planeación, ii) Organización, iii) Dirección y iv) Control. Los encuestados o entrevistados respondieron cada una de las preguntas del cuestionario la misma que contaba con alternativas en una escala del 1 al 5 tal como se muestra a continuación:

**5 = Muy de acuerdo.**

**4 = De acuerdo.**

**3 = Indefinido (ni de acuerdo ni en desacuerdo.)**

**2 = En desacuerdo.**

**1 = Muy en desacuerdo.**

**Tabla 11.**

*Norma de corrección para el desempeño en el teletrabajo*

Escala de Valores	Desempeño en el Teletrabajo Rango	Desempeño en el Teletrabajo			
		Planeación Rango	Organización Rango	Dirección Rango	Control Rango
		<b>Muy de Acuerdo</b>	65 -80	17 – 20	17 – 20
<b>De Acuerdo</b>	49 – 64	13 – 16	13 – 16	13 – 16	13 – 16
<b>Indefinido</b>	33 – 48	9 – 12	9 – 12	9 – 12	9 – 12
<b>En desacuerdo</b>	17 – 32	5 – 8	5 – 8	5 – 8	5 – 8
<b>Muy en desacuerdo</b>	1 -16	1 – 4	1 – 4	1 – 4	1 – 4

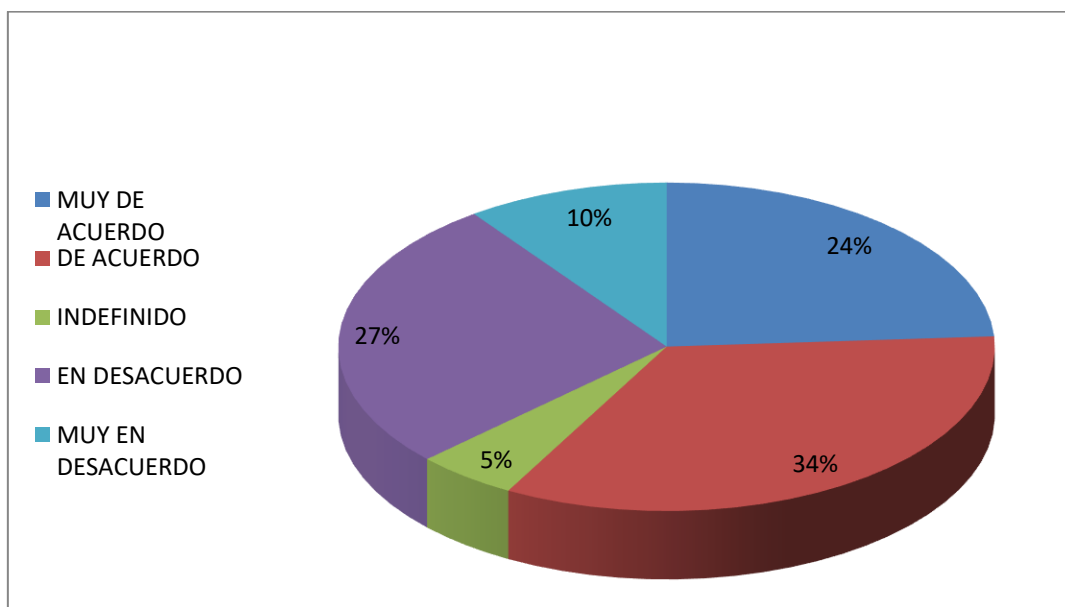
Una vez obtenido las puntuaciones para cada factor del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, se sumó las puntuaciones de cada factor para así poder

dar una calificación general al cuestionario obteniéndose una puntuación mínima de 1 y una máxima de 80 de los valores en los niveles de medición.

**Tabla 12.**

*Nivel de percepción y conocimiento del desempeño en el teletrabajo*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO
Muy de acuerdo	24	24.00	24%
De acuerdo	34	34.00	34%
Indefinido	5	5.00	5%
En desacuerdo	27	27.00	27%
Muy en desacuerdo	10	10.00	10%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>	<b>100%</b>



**Figura 6.** Nivel de percepción y conocimiento del desempeño en el teletrabajo

**Interpretación:**

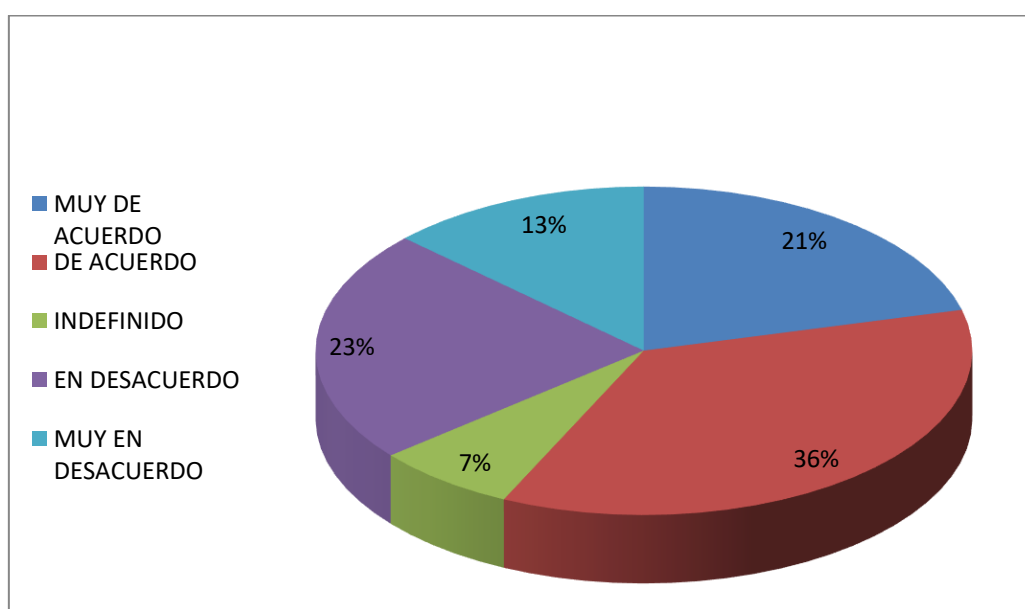
El tabla nº 11 y la figura N° 06, se muestra que el 58% de las personas encuestadas, declaró tener apreciación y conocimiento del desempeño en el teletrabajo, en un nivel muy de acuerdo y de acuerdo, seguido por el 27% manifestó estar en Desacuerdo, el 10% en un nivel de muy en desacuerdo y finalmente el 5% es indefinido, ni de acuerdo ni en desacuerdo.

a) **Dimensión: planeación**

**Tabla 13.**

*Nivel de percepción y conocimiento de la planeación*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>PORCENTAJE VALIDO</b>
Muy de acuerdo	21	21.00	21%
De acuerdo	36	36.00	36%
Indefinido	7	7.00	7%
En desacuerdo	23	23.00	23%
Muy en desacuerdo	13	13.00	13%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>	<b>100%</b>



**Figura 7.** Nivel de percepción y conocimiento de la planeación

**Interpretación:**

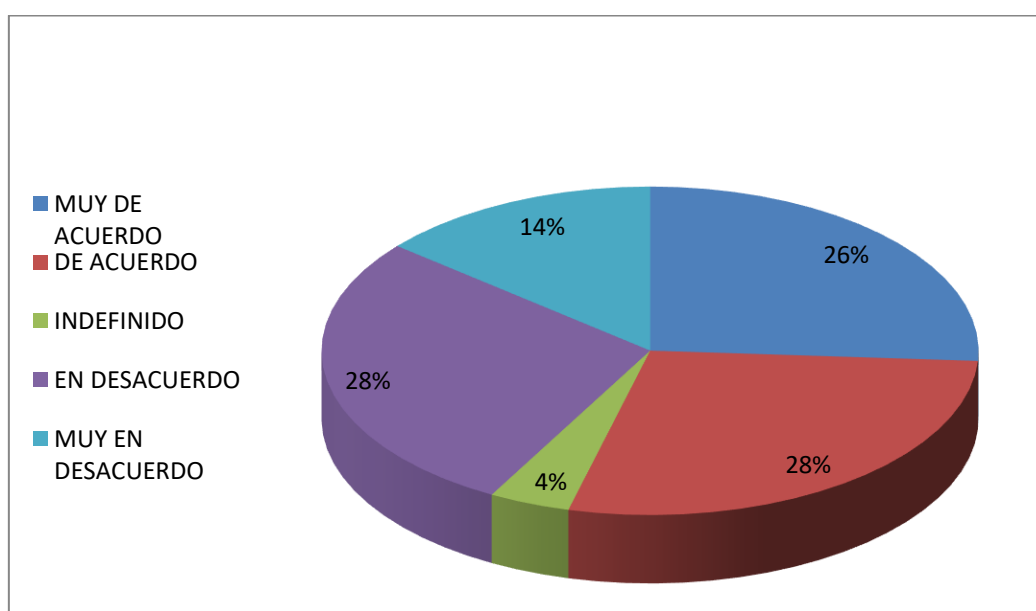
El tabla nº 12 y la figura Nº 07, se observa que el 57% de las personas encuestadas, declaró tener apreciación y conocimiento de la planeación, en un nivel muy de acuerdo y de acuerdo, seguido por el 23% manifestó estar en desacuerdo, el 13% en un nivel en muy en desacuerdo, y finalmente, el 7% respondió en forma indefinida ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**b) Dimensión: organización**

**Tabla 14.**

*Nivel de percepción y conocimiento de la organización*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO
Muy de acuerdo	26	26.00	26%
De acuerdo	28	28.00	28%
Indefinido	4	4.00	4%
En desacuerdo	28	28.00	28%
Muy en desacuerdo	14	14.00	14%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>	<b>100%</b>



**Figura 8.** Nivel de percepción y conocimiento de la organización

**Interpretación:**

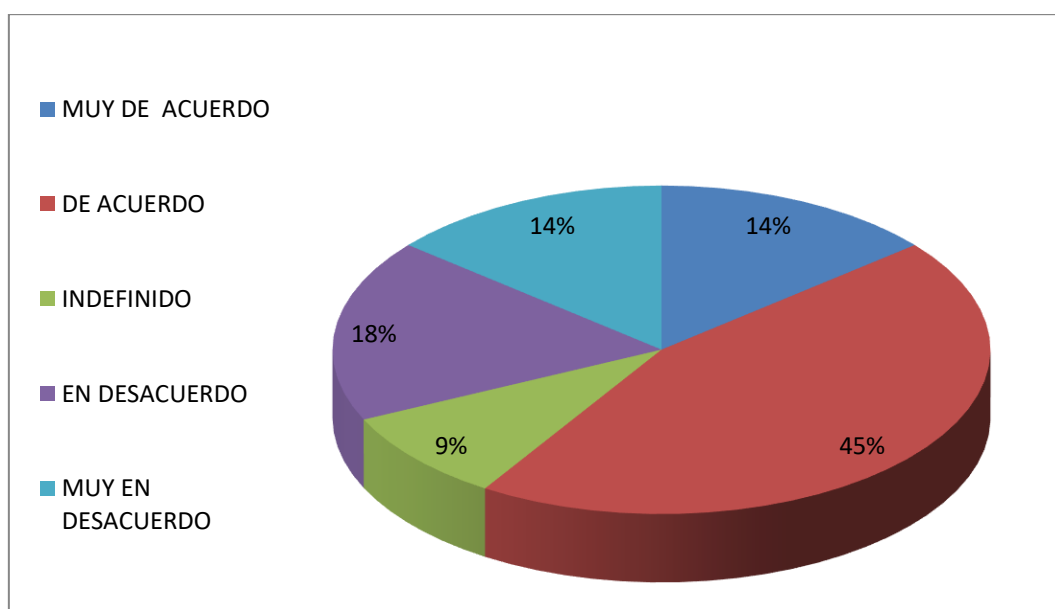
El tabla nº 13 y la figura Nº 08, se observa que el 26% de las personas encuestadas, declaró tener apreciación y conocimiento de la organización, en un nivel muy de acuerdo, seguido por el 28% respondió también estar de acuerdo, luego el 42% manifestó estar muy en desacuerdo y en desacuerdo, y finalmente, el 4% respondió en forma indefinida no está de acuerdo ni en desacuerdo.

c) Dimensión: dirección

Tabla 15.

*Nivel de percepción y conocimiento de la dirección*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VALIDO
Muy de acuerdo	14	14.00	14%
De acuerdo	45	45.00	45%
Indefinido	9	9.00	9%
En desacuerdo	18	18.00	18%
Muy en desacuerdo	14	14.00	14%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>	<b>100%</b>



**Figura 9.** Nivel de percepción y conocimiento de la dirección

**Interpretación:**

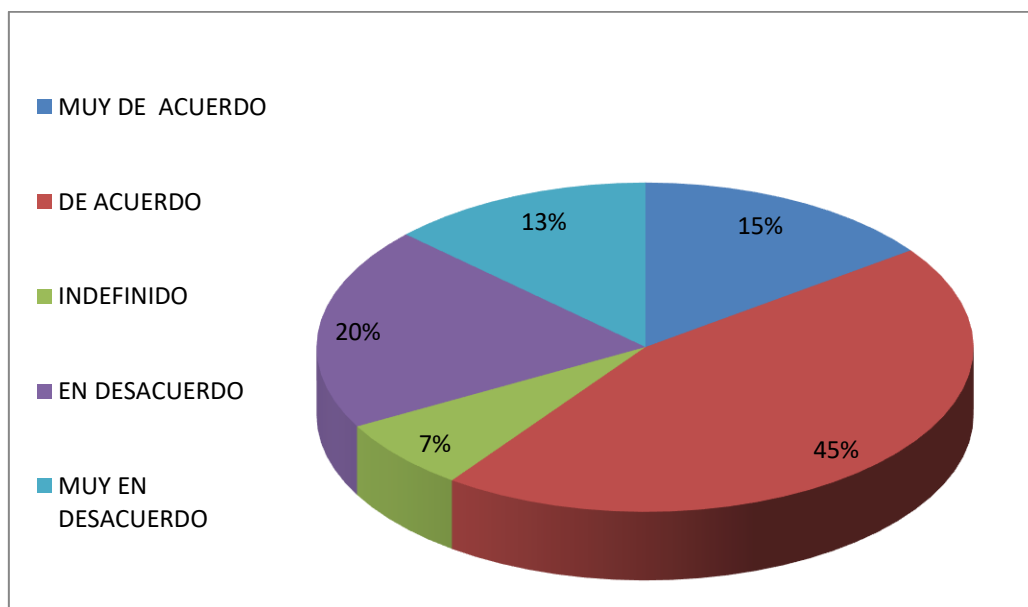
La tabla nº 15 y la figura Nº 9, se observa que el 59% de las personas encuestadas, declaró tener apreciación y conocimiento de la dirección en un nivel muy de acuerdo y de acuerdo, seguido por el 18% que está en desacuerdo, el 14% respondió muy en desacuerdo y finalmente el 9% respondió en forma indefinida no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

d) **Dimensión: control**

**Tabla 16.**

*Nivel de percepción y conocimiento del control*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>	<b>PORCENTAJE VALIDO</b>
Muy de acuerdo	15	15.00	15%
De acuerdo	45	45.00	45%
Indefinido	7	7.00	7%
En desacuerdo	20	20.00	20%
Muy en desacuerdo	13	13.00	13%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>	<b>100%</b>



**Figura 10.** Nivel de percepción y conocimiento del control

**Interpretación:**

La tabla nº 16 y la figura Nº 10, se observa que el 60% de las personas encuestadas, declaró tener apreciación y conocimiento del control en un nivel muy de acuerdo y de acuerdo, seguido por el 20% que está en desacuerdo, el 13% respondió muy en desacuerdo y finalmente el 7% respondió en forma indefinida no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

De acuerdo con Hernández R., Fernández C. Batista P., (2014), el desarrollo de la prueba de hipótesis, se realizó con el análisis paramétrico el mismo que parte de los supuestos que se muestran a continuación:

- Se da por razón o intervalo, el nivel de medición de las variables,
- El universo tiene una repartición normal, tal como la repartición poblacional de la variable dependiente es normal. (p. 304).

Por lo expuesto, se puede concluir que, una normal repartición se ejecuta o despliega con la prueba de normalidad mediante el método de Kolmogorov Smirnov Lilliefors (KSL). Esta prueba puede ser solamente aplicada a las variables continuas, además es la encargada de realizar el cálculo de la máxima distancia máxima que existe entre el ejercicio de distribución empírica de la muestra seleccionada y la teórica, en este caso la normal. (Herrera R., y Fontalvo H., 2011, p. 37).

Asimismo, se puede decir que las pruebas de normalidad son empleadas con la finalidad de contrastar el ajuste para la comprobación de determinados datos ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) los cuales con extraídos de una población normal. Para poder observar si el contraste que se efectuó en las variables de estudio es normal, no se deben conocer los parámetros de distribución.

**Tabla 17.**  
*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Modelo de Gestión de Ética</b>	,216	100	,000	,588	100	,000
<b>Desempeño en el Teletrabajo</b>	,259	100	,000	,556	100	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

**Donde:**

Ho: Datos presentan distribución normal	}	Si Sig.=p<0,05 se rechaza Ho y se acepta Ha.
Ha: Datos No presentan distribución normal		

Fuente: Instituto para la Calidad de la Educación, USMP(2013)

El test de Kolgomorov Smirnov es la siguiente:



**Variable independiente:**

Modelo de gestión de ética: Sig= $p=0,000<0,05$   
Distribución normal.

**Variable dependiente:**

Desempeño en el teletrabajo: Sig= $p=0,000<0,05$   
Distribución normal.

Para la presente investigación, se aplicó a raíz de la muestra de la población universo, la estadística inferencial, con la finalidad de ejecutar la prueba de hipótesis y resolver si existe agrupación entre las variables del presente estudio, para lo cual se aplicará test estadísticos, a fin de contrastar las hipótesis, las mismas que cuantifican hasta qué parte la variabilidad de la muestra delimita la decisión estadística. En ese sentido, a fin de responder las hipótesis se empleará la correlación de Pearson ( $r$ ).

En estadística, el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) es empleada para el análisis de la relación que se da entre dos variables, las cuales son medibles a nivel de intervalos, así como para relaciones lineales. Esta es calculada a raíz de los puntos asignados los mismos que se obtienen de dos variables. (Hernández R., Fernández C. Batista P., 2014,. pp. 304-305). Para una mejor visualización de la correlación, esta debe realizarse mediante un gráfico de dispersión o nube de puntos.

**Antes de aplicar la correlación de Pearson:**

- **H<sub>0</sub> (hipótesis nula)** cuando no existe relación entre las dos variables materia de estudio se puede afirmar que no hay asociación.
- **H<sub>a</sub> (hipótesis alternativa)** en este caso si existe se demuestra que existe algún grado de relación o asociación entre las dos variables.

Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 305) mencionan que, se deben tener en cuenta los índices de correlación con la finalidad de poder realizar una buena interpretación de los resultados del coeficiente  $r$  de Pearson. En ese sentido, se deben considerar los índices de correlación. En el siguiente cuadro se muestran los índices de correlación.

**Tabla 18.**  
*Índices de correlación*

<b>Coefficiente</b>	<b>Tipo de Correlación</b>
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández R., Fernández C. Batista P., 2014, p. 305.

#### **4.2.1. Hipótesis general**

“El modelo de gestión de ética se relaciona significativamente en el desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”.

#### **Hipótesis estadísticas:**

- Hipótesis nula:  $\rho = 0$ , “el modelo de gestión de ética no se relaciona significativamente en el desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”.
- Hipótesis alterna:  $\rho \neq 0$ , “el modelo de gestión de ética se relaciona significativamente en el desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú 2020”.

Se ha utilizado el coeficiente de correlación de Pearson, con la finalidad de establecer qué relación existe entre las variables y sus dimensiones, la misma que mide las relaciones lineales de las dos variables que son materia de

investigación en el presente trabajo. Dichos datos han sido procesados en el programa estadístico spss versión 27, en el cual se obtiene el resultado que se muestra a continuación:

#### Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Modelo de Gestión de Ética	49,18	11,326	100
Desempeño en el Teletrabajo	49,43	12,324	100

#### Correlaciones

		Modelo de Gestión de Ética	Desempeño en el Teletrabajo
Modelo de Gestión de Ética	Correlación de Pearson	1	,968**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Desempeño en el Teletrabajo	Correlación de Pearson	,968*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

De acuerdo con el cálculo efectuado con el coeficiente de correlación de Pearson, dio como resultado el siguiente valor:  $r = 0.968$  este resultado es considerado como correlación significativa muy fuerte con un 99% de confianza, debido a que su valor es muy cercano al número uno, además es positivo. Esto quiere decir que existen una correlación positiva muy fuerte (de acuerdo a los índices de correlación) entre las variables el modelo de gestión de ética y el desempeño en el teletrabajo, de acuerdo al cuadro de Hernández Sampieri.

Asimismo, también se puede observar que, el valor sig. bilateral tiene el siguiente resultado:  $p=0.000$  siendo menor a 0.05 lo cual representa un 5% de nivel de confianza, con una certeza del 99%, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ). A este respecto se considera aceptar la hipótesis alterna  $\rho \neq 0$ , tal como se precisa a continuación: "El modelo de gestión de ética se relaciona

significativamente en el desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”. En ese sentido, se puede deducir que es verdadera.

#### 4.2.2. Hipótesis específicas

##### a) Hipótesis específica 1

“El modelo de gestión de ética se relaciona significativamente en la planeación del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”.

##### Hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula:  $\rho = 0$ , “el modelo de gestión de ética no se relaciona significativamente en la planeación del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”

Hipótesis alterna:  $\rho \neq 0$ , “el modelo de gestión de ética se relaciona significativamente en la planeación del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”.

##### Tabla 19.

*Correlación entre las variables modelo de gestión de ética y planeación del desempeño en el teletrabajo*

		Modelo de Gestión de Ética	Planeación del Desempeño en el Teletrabajo
Modelo de Gestión de Ética	Correlación de Pearson	1	,948**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Planeación del Desempeño en el Teletrabajo	Correlación de Pearson	,948**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

**Tabla 20.***Estadísticos descriptivos de la hipótesis específica 1*

	Media	Desviación Típica	N
Modelo de Gestión de Ética	17,34	4,103	100
Planeación del Desempeño en el Teletrabajo	49,43	12,324	100

Tal como se observa en los cuadros, de acuerdo al cálculo efectuado con el coeficiente de correlación de Pearson, dio como resultado el siguiente valor de correlación:  $r = 0.948$  obteniendo con este resultado un 99% de confianza, debido a que su valor es muy cercano al número uno, además de ser positivo. Esto quiere decir que existen una correlación positiva muy fuerte (de acuerdo con los índices de correlación) entre las variables modelo de gestión de ética y la planeación del desempeño en el teletrabajo, según el cuadro de Hernández Sampieri.

Asimismo, también se puede observar que, el valor sig. bilateral tiene el siguiente resultado:  $p=0.000$  siendo menor a 0.05 lo cual representa un 5% de nivel de confianza, con una certeza del 99%, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ). A este respecto se considera aceptar la hipótesis alterna  $\rho \neq 0$ , tal como se precisa a continuación: “el modelo de gestión de ética se relaciona significativamente en la planeación del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”. En ese sentido, se puede deducir que es verdadera.

#### **b) Hipótesis específica 2**

“El modelo de gestión de ética se relaciona significativamente en la organización del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”.

Hipótesis estadísticas:

- Hipótesis nula:  $\rho = 0$ , “El modelo de gestión de ética no se relaciona significativamente en la organización del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo

Libre, Lima Perú, 2020”.

- Hipótesis alterna:  $\rho \neq 0$ , “el modelo de gestión de ética se relaciona significativamente con la organización del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”.

**Tabla 21.**

*Correlación entre las variables modelo de gestión de ética y organización del desempeño en el teletrabajo*

		Modelo de Gestión de Ética	Organización de Desempeño en el Teletrabajo
Modelo de Gestión de Ética	Correlación de Pearson	1	,958**
	Sig. (bilateral)	100	,000
	N		100
Organización del Desempeño en el Teletrabajo	Correlación de Pearson	,958**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

**Tabla 22.**

*Estadísticos descriptivos de la hipótesis específica 2*

	Media	Desviación típica	N
Modelo de Gestión de Ética	15,19	4,029	100
Organización del Desempeño en el Teletrabajo	49,43	12,324	100

Tal como se observa en los cuadros, de acuerdo al cálculo efectuado con el coeficiente de correlación de Pearson, dio como resultado el siguiente valor de correlación:  $r = 0.958$  obteniendo con este resultado un 99% de confianza, debido a que su valor es muy cercano al número uno, además de ser positivo. Esto quiere decir que existen una correlación positiva muy fuerte (de acuerdo con los índices de correlación) entre las variables modelo de gestión de ética y la organización del desempeño en el teletrabajo, según el cuadro de Hernández Sampieri.

Asimismo, también se puede observar que, el valor sig. bilateral tiene el siguiente resultado:  $p=0.000$  siendo menor a 0.05 lo cual representa un 5% de nivel de confianza, con una certeza del 99%, motivo por el cual se rechaza la

hipótesis nula ( $H_0$ ). A este respecto se considera aceptar la hipótesis alterna  $\rho \neq 0$ , tal como se precisa a continuación: “El modelo de gestión de ética se relaciona significativamente en la organización del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”. En ese sentido, se puede deducir que es verdadera.

### c) Hipótesis específica 3

“El modelo de gestión de ética se relaciona significativamente en la dirección del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”.

#### Hipótesis estadísticas:

- Hipótesis nula:  $\rho = 0$ , “El modelo de gestión de ética no se relaciona significativamente en la dirección del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”.
- Hipótesis alterna:  $\rho \neq 0$ , “El modelo de gestión de ética se relaciona significativamente en la dirección del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”.

#### Tabla 23.

*Correlación entre las variables modelo de gestión de ética y dirección del desempeño en el teletrabajo*

		Modelo de Gestión de Ética	Dirección del Desempeño en el Teletrabajo
Modelo de Gestión de Ética	Correlación de Pearson	1	,941**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Dirección del Desempeño en el Teletrabajo	Correlación de Pearson	,941**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

**Tabla 24.***Estadísticos descriptivos de la hipótesis específica 3*

	Media	Desviación Típica	N
Modelo de Gestión de Ética	15,71	3,592	100
Dirección del Desempeño en el Teletrabajo	49,43	12,324	100

Tal como se observa en los cuadros, de acuerdo al cálculo efectuado con el coeficiente de correlación de Pearson, dio como resultado el siguiente valor de correlación:  $r = 0.941$  obteniendo con este resultado un 99% de confianza, debido a que su valor es muy cercano al número uno, además de ser positivo. Esto quiere decir que existen una correlación positiva muy fuerte (de acuerdo con los índices de correlación) entre las variables modelo de gestión de ética y la dirección del desempeño en el teletrabajo, según el cuadro de Hernández Sampieri.

Asimismo, también se puede observar que, el valor sig. bilateral tiene el siguiente resultado:  $p=0.000$  siendo menor a 0.05 lo cual representa un 5% de nivel de confianza, con una certeza del 99%, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ). A este respecto se considera aceptar la hipótesis alterna  $\rho \neq 0$ , tal como se precisa a continuación: “El modelo de gestión de ética se relaciona significativamente en la dirección del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”. En ese sentido, se puede deducir que es Verdadera.

#### **d) Hipótesis específica 4**

“El modelo de gestión de ética se relaciona significativamente en el control del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”.

#### **Hipótesis estadísticas:**

- Hipótesis nula:  $\rho = 0$ , “El modelo de gestión de ética no se relaciona significativamente en el control del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”.
- Hipótesis alterna:  $\rho \neq 0$ , “El modelo de gestión de ética se relaciona significativamente en el control del desempeño en el teletrabajo con los



colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”.

**Tabla 25.**

*Correlación entre las variables modelo de gestión de ética y control del desempeño en el teletrabajo*

		Modelo de Gestión de Ética	Control del Desempeño en el Teletrabajo
Modelo de Gestión de Ética	Correlación de Pearson	1	,937**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Control del Desempeño en el Teletrabajo	Correlación de Pearson	,937**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

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

**Tabla 26.**

*Estadísticos descriptivos de la hipótesis específica 4*

	Media	Desviación Típica	N
Modelo de Gestión de Ética	15,68	3,247	100
Control del Desempeño en el Teletrabajo	49,43	12,324	100

Tal como se observa en los cuadros, de acuerdo con el cálculo efectuado con el coeficiente de correlación de Pearson, dio como resultado el siguiente valor de correlación:  $r = 0.937$  obteniendo con este resultado un 99% de confianza, debido a que su valor es muy cercano al número uno, además de ser positivo. Esto quiere decir que existen una correlación positiva muy fuerte (de acuerdo con los índices de correlación) entre las variables modelo de gestión de ética y el control del desempeño en el teletrabajo, según el cuadro de Hernández Sampieri.

Asimismo, también se puede observar que, el valor sig. bilateral tiene el siguiente resultado:  $p=0.000$  siendo menor a 0.05 lo cual representa un 5% de nivel de confianza, con una certeza del 99%, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ). A este respecto se considera aceptar la hipótesis alterna  $\rho \neq 0$ , tal como se precisa a continuación: “El modelo de gestión de ética se relaciona significativamente en el control del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”. En ese sentido, se puede deducir que es verdadera.

## V. DISCUSIÓN

- 1) El presente trabajo de investigación plantea la siguiente hipótesis general “el modelo de gestión de ética se relaciona significativamente con el desempeño en el teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020”. En ese sentido, de acuerdo con el estudio efectuado empleando el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ), se observa que existe una correlación positiva muy fuerte, esto debido a que el resultado obtenido fue de  $r= 0,968$ , además de que el valor  $p= 0.000$  es menor a  $0.05$ , lo que indica que se tiene un 5% de nivel de confianza la misma que representa el 99% y en ese sentido se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
- 2) En lo que corresponde a la hipótesis específica 1, y de acuerdo con el estudio efectuado utilizando el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) se obtiene el siguiente resultado  $r=0,948$ ,. Este resultado establece la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre el “el modelo de gestión de ética se relaciona significativamente con la planeación del desempeño en el teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C, Pueblo Libre, Lima, Perú 2020”.
- 3) En lo que corresponde a la hipótesis específica 2, y de acuerdo al estudio efectuado utilizando el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) se obtiene el siguiente resultado  $r=0,958$ ,. Este resultado establece la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre “el modelo de gestión de ética se relaciona significativamente con la organización del desempeño en el teletrabajo, de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C, Pueblo Libre, Lima, Perú, 2020”.
- 4) En lo que corresponde a la hipótesis específica 3, y de acuerdo al estudio efectuado utilizando el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) se obtiene el siguiente resultado  $r=0,941$ ,. Este resultado establece la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre “el modelo de gestión de ética se relaciona significativamente con la dirección del desempeño en el teletrabajo, de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo

S.A.C, Pueblo Libre, Lima, Perú 2020”.

- 5) En lo que corresponde a la hipótesis específica 4, y de acuerdo con el estudio efectuado utilizando el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) se obtiene el siguiente resultado  $r=0,937$ ,. Este resultado establece la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre “el modelo de gestión de ética se relaciona significativamente en el control del desempeño en el teletrabajo, de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c, Pueblo Libre, Lima, Perú 2020”.

Por lo expuesto se puede afirmar que, la relación existente es verdadera debido a que de acuerdo con los resultados se muestra que la correlación que se obtuvo en las pruebas de las hipótesis son positivas muy fuertes. En otras palabras, se puede decir también que a mayor grado de correlación del modelo de gestión de ética, mayor será el conocimiento del desempeño en el teletrabajo con su correspondiente aplicación en el personal de Colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C., en el Año 2020.

## VI. CONCLUSIONES

- 1) El modelo de gestión de ética se relaciona significativamente en el desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C., en el año 2020, de acuerdo al cálculo efectuado con el coeficiente de correlación de Pearson se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte, esto debido a que el resultado o valor alcanzado fue el siguiente:  $p=0,968$ , y un nivel de significancia de 0,05. El 60% de los encuestados manifestaron tener percepción y conocimiento sobre el modelo de gestión de ética en un nivel muy de acuerdo y de acuerdo; y lo que corresponde al desempeño en el teletrabajo respondieron en el nivel muy de acuerdo y de acuerdo un 58%. (tablas nº 06 y 12 - figura nº 01 y 06).
- 2) En atención a los resultados alcanzados se puede determinar que la ética de la privacidad se relaciona significativamente en la planeación del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., 2020, de acuerdo con el cálculo efectuado con el Coeficiente de correlación de Pearson se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte, esto debido a que el resultado o valor alcanzado fue el siguiente:  $p=0,948$ , y un nivel de significancia de 0,05. El 59% de los encuestados, manifestaron tener percepción y conocimiento sobre la ética de la privacidad en un nivel muy de acuerdo y de acuerdo; y en lo que corresponde a la planeación del desempeño en el teletrabajo, respondieron en el nivel muy de acuerdo y de acuerdo un 57%. (tabla nº 07 y nº 12; figura N° 02 y 07).
- 3) La ética profesional se relaciona significativamente con la organización del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C., 2020, de acuerdo con el cálculo efectuado con el coeficiente de correlación de Pearson se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte, esto debido a que el resultado o valor alcanzado fue el siguiente:  $p=0,958$ , y un nivel de significancia de 0,05. Los encuestados manifestaron tener percepción y conocimiento sobre la ética

profesional en un nivel muy de acuerdo y de acuerdo, lo cual representa un 51%; y la organización del desempeño en el teletrabajo, respondió en el nivel muy de acuerdo y de acuerdo en un 54%. (tabla nº 08 y 14; figura nº 03 y 08).

- 4) La ética cívica se relaciona significativamente en la dirección del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo S.A.C., 2020; de acuerdo al cálculo efectuado con el Coeficiente de correlación de Pearson se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte, esto debido a que el resultado o valor alcanzado fue el siguiente:  $p=0,941$ , y un nivel de significancia de 0,05. Los resultados demuestran que el 57% encuestados, manifiesta tener percepción y conocimiento sobre la ética cívica, en un nivel muy de acuerdo y de acuerdo; y la dirección del desempeño en el teletrabajo, respondió en el nivel muy de acuerdo y de acuerdo en un 59%. (tabla nº 09 y 15 figura nº 04 y 09).
- 5) La ética de la organización se relaciona significativamente en el control del desempeño en el teletrabajo con los colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., 2020; de acuerdo con el cálculo efectuado con el Coeficiente de correlación de Pearson se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte, esto debido a que el resultado o valor alcanzado fue el siguiente:  $p=0,937$ , y un nivel de significancia de 0,05. Los resultados demuestran que el 62% encuestados, manifiesta tener percepción y conocimiento sobre la ética de la organización en un nivel muy de acuerdo y de acuerdo; y el control del desempeño en el teletrabajo, respondió en el nivel muy de acuerdo y de acuerdo en un 60%. (tabla nº 10 y 16 figura N° 05 y 10).

## VII. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda que la Empresa de construcción ELEO S.A.C., proponga mejorar la ética en la empresa y efectúe un plan de acción inmediata a través de charlas y seminarios donde se motive al personal y se haga ver la responsabilidad que tienen y que engloba una serie de funciones y que deben ser asumidas sea cual fuere el resultado ya que se debe tener presente que toda organización está influenciada por una combinación de experiencias, valores compartidos, una visión del futuro y recompensas que espera nuestro personal ya que al final todas estas acciones que se ejecuten van a comportarse como una herramienta poderosa para evaluar y mejorar mediante un modelo de gestión de ética. Todo se encuentra enlazado de primera mano con el desempeño en el teletrabajo, en el año 2020, asimismo, se debe tener en cuenta la existencia de barreras que no permiten implementar el teletrabajo, lo cual ocasiona dificultades en el control y dirección al teletrabajador. Es por ello que se recomienda que se realicen más actividades y trabajo con los jefes con la finalidad de que puedan cambiar su mentalidad en relación a las personas que tiene bajo su mando. Asimismo, es de suma importancia que en los contratos de los teletrabajadores se precise que los colaboradores deben reportar el cumplimiento de las metas y/u objetivos los días que tenga que trabajar bajo esta modalidad, esto en atención a que la correlación obtenida entre las Variables fue del 96.8% que los entrevistados percibieron sobre el mismo.
- 2) Se recomienda que la Empresa de Construcción Eleo S.A.C., realice programas de capacitación a través de charlas, seminarios y videos motivacionales donde se hable de establecer un modelo de gestión de ética en la empresa y la importancia de tener los entornos laborales para que sea los más adecuados en toda la empresa a fin de evaluar el grado de ética de la privacidad que es un factor muy importante en la planeación del desempeño en el teletrabajo, en esa línea de ideas, se puede decir que un trabajador feliz siempre será un trabajador productivo y se tendrá como resultado un empeño mayor del personal en cada una de las actividades

con mejor la actitud y pro actividad de las personas hacia lograr las metas establecidas; por eso es necesario se realice un planeación del desempeño en el teletrabajo; en atención que la correlación obtenida entre las variables fue del 94.8% que los entrevistados percibieron sobre el mismo.

- 3) Se recomienda que la Empresa de Construcción Eleo S.A.C. realice programas de charlas de ética profesional a sus trabajadores para motivarlos debido a que la modalidad de teletrabajo se ha demostrado que bien implementada resulta muy eficiente y productiva, lo cual permitirá que incremente el porcentaje de trabajo a efectuarse bajo esta modalidad. Podemos decir que el teletrabajo es una modalidad que resulta siendo un beneficio laboral ya que se ha demostrado se puede producir un incremento productivo en los teletrabajadores, así como mejorar el desempeño para cumplir con los objetivos planteados. Para poder lograr lo expuesto es necesario contar con una buena organización del desempeño en el teletrabajo; en vista que la correlación obtenida entre las variables fue del 95.8% que los entrevistados percibieron sobre el mismo.
- 4) Se recomienda que la Empresa de Construcción Eleo S.A.C. difunda con su personal de trabajadores la ética cívica que es parte del modelo de gestión de ética, con la finalidad de dar a conocer cuáles deben ser las competencias que debe tener un teletrabajador, siendo algunas de estas la motivación, el compromiso y la disciplina. Asimismo, se debe tener en cuenta la existencia de una relación directa entre la dirección del teletrabajo y el desempeño laboral, ya que el teletrabajo como herramienta brinda varias características que permiten alcanzar los objetivos y metas de la empresa, ya que los teletrabajadores al realizar sus acciones en lugares fuera de la empresa y contar con horarios flexibles incrementan su rendimiento al momento de ejecutar sus actividades y para ello se debe tener en cuenta las normas del teletrabajo. Lo expuesto se debe tener en cuenta en vista que la correlación o influencia obtenida entre las variables fue del 94.1% que los entrevistados percibieron sobre el mismo.
- 5) Se recomienda que la Empresa de Construcción Eleo S.A.C. ejerza una ética organizacional y relacionarlo con el control del desempeño en el

teletrabajo, para ello es importante que se adquiera o evalúe cuáles son los atributos y ventajas de implementar el teletrabajo como herramienta laboral, la misma que debe estar regulada por ley a fin de garantizar que el teletrabajo se implemente de buena manera. En ese sentido, se conoce que siempre al implementar una nueva modalidad de trabajo existen ciertas limitaciones tales como falta de compromiso, falta de conocimiento, miedo al cambio, es por eso la importancia de identificar los recursos, aspectos de seguridad, legales, así como la aplicación de un protocolo, en vista que la correlación o influencia obtenida entre las variables fue del 93.7% que los entrevistados percibieron sobre el mismo.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, N. (2014). Algunos apuntes acerca de la Ética y la Moral. *Revista Jurídica Cajamarca*. Obtenido de <http://www.derechoycambiosocial.com/RJC/REVISTA5/moral.htm>
- Andrade Torres, Juan. (2005). *Didáctica para seminario de TESIS: el protocolo de la investigación*. México. División académica de ciencias económicas y administrativas.
- Asociación de auditores externos. (2013). *La ética en la empresa*. Chile. Obtenido de <https://aechile.cl/wp-content/uploads/2013/02/Etica-MH.pdf>
- Asturias Corporacion Universitaria. (s.f.). *LA etica de la Empresa: Principios y Códigos*. Obtenido de [https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/direccion\\_rrhh/unidad3\\_pdf3.pdf](https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/direccion_rrhh/unidad3_pdf3.pdf)
- Bautista, Ó. (2001). *La ética en los servidores públicos*. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Bautista, Ó. (2015). *Ética pública frente a corrupción*. México D.F.: IAPEM.
- Barrio Fraile, (2016). La Gestión de la responsabilidad Social Corporativa en el Caso de Unilever España. Barcelona. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=83642>
- Bravo Cruz, G. J. (2017). *Ética laboral y el desarrollo profesional en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Junín -2017*. Junín. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/474>
- Benavides, O. (2002), *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Caballero Romero, Alejandro (2011). *Metodología Innovadora Integral para Planes y Tesis*. Edit. Instituto Metodológico Alen Caro. Pag. 182. Lima Perú
- Calderón Saldaña, Jully Pahola, Alazamora de los Godos Urcia, Luis Alex. (2015) *Investigación Científica para la tesis de postgrado*. Inglaterra: Editorial LULU internacional.

- Chávez, C. (2017). *Ética y transparencia en los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca – Barranca – Barranca – Lima, 2017. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública)*. Universidad César Vallejo, Barranca
- Chiavenato, I. (2000). *“Administración de recursos humanos”*, México: McGraw Hill/Inter American a Editores, S.A.
- Coasaca Sotomayor, N., Argota Pérez, G., Celi Saavedra, L., Campos Pérez, R., & Méndez Ancca, S. (2016). *Ética profesional y su concepción responsable para la investigación científica*. Tesis, Lima. Obtenido de <https://www.usmp.edu.pe/campus/pdf/revista22/articulo7.pdf>
- Congreso del Perú. (2013). *Proyecto de Ley N°3006*. Lima. Obtenido de [https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016\\_2021/Proyectos\\_de\\_Ley\\_y\\_de\\_Resoluciones\\_Legislativas/PL05408\\_20200602.pdf](https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05408_20200602.pdf)
- Congreso del Perú. (2015). *Resolución Ministerial N°121-2015- TR*. Lima. Obtenido de <http://www.teletrabajo.gob.pe/wp-content/uploads/2015/09/PDFPOLITICAS PUBLICAS.pdf>
- Gallo Cubillos, A. C., & Durán Buendía, J. F. (2018). *Formulación de un Modelo de Teletrabajo para la Empresa Esteban Cobo S.A.S ECSAS*. Bogota. Obtenido de <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/handle/11520/23209>
- Gamen, Francisco y Mieth, Stefanie (2015). *Luz y Sombras del Teletrabajo*. Argentina. Obtenido de <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/2370/browse?type=author&value=Mieth%2C+Stefanie>
- Gonzales Deza, Ricardo, R., López Zumaeta, M., Márquez Lo Pe Man, C., & Núñez Garay, D. (2017). *Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú: Un estudio basado en los casos: Universidad Peruanade Ciencias Aplicadas (UPC), Enel Distribución Perú y Banco de Crédito del Perú (BCP)*. Tesis, Lima. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621866/NUNEZ\\_GD.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621866/NUNEZ_GD.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Gonzáles Zuluaga, A., Floréz Londoño , K. D., & Vera Peláez, V. (2014). *Gestión*

*del Cambio y el teletrabajo*. Tesis , Medellín.

Guillén, M. (2006). *Ética en las organizaciones. Construyendo confianza*. Madrid: Pearson Educación.

Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2011). *“Metodología de la Investigación”*. México. Editorial Mc Graw Hill Education.

Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, M., (2010). *Metodología de la Investigación Científica* .5° Edición. México: Eds Mc Graw Hill/Interamericana Editores, S. A DE C.V

Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.

Lopez Naranjo (2017). *Propuesta de marco de referencia para el teletrabajo en Ecuador y soporte mediante Tecnologías de Información*. Caso de Estudio Empresa ATIJAGUAR Cía Ltda. Ecuador. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/7552>

MinTIC. (2008). *Libro del ABC del teletrabajo*. Colombia. Obtenido de [https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)

Orlando Ardilla, C. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones*. Bogotá. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Quiñones Chumpitaz, (2020). *Flexibilidad laboral del teletrabajo y su influencia en la productividad de los colaboradores que realizan análisis técnico en el servicio aduanero en el Perú*. Obtenido de <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/1757>

Quaglia Peña, A., & Gutiérrez Marchán, C. F. (2020). *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral*. Tesis, Piura. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/FCAD-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paez Warton, José (2013). *EL PLAN DE TESIS*. Impresiones OLGRAF Lima – Perú SANCHEZ, R. (1995) *Metodología y diseño de investigación científica*.

Lima: Editorial URP.

Palaci, F., (2005). *“Psicología de la Organización”*. Pearson Prentice Hall. Madrid, España

Ramón, D. (2015). *Ética Profesional en Ciencias Empresariales*. Machala: Ediciones UTMACH.

Rodríguez Azañero, (2020). *Gestión de la ética pública y transparencia en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, 2019*. Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value=Aza%C3%B1ero%20Rodr%C3%ADguez,%20Alexandra%20Ysabel&locale-attribute=es>

Rodríguez, J. (2011). *Principios de ética pública*. Madrid: Editorial Montecorvo.

Rodríguez, J. (2015). *Ética profesional y deontología*. Chimbote: Biblioteca Nacional del Perú

Sime Veliz, Smilzinia Soledad, (2020). *Teletrabajo y Gestión Pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020*. Obtenida de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46552>

Soto, E., & Cárdenas, J. (2007). *Ética en las organizaciones*. México D.F.: McGRAW-HILL.

Suarez Vasquez, (2020). *Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020*. Obtenida de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46386>

Suñé Llinás, E. (1998). *El Teletrabajo. Jornadas Marco Legal y Deontológico de la Informática. Actas (volumen I)*, 585- 610.

Torres Bardales, Carlos. *Orientaciones Básicas de Metodología de la Investigación Científica*. p. 80.

Velásquez Ariza & Tarazona Méndez (2016). *Percepciones y actitudes sobre ética empresarial en los procesos de servicio al cliente, liderados por los egresados graduados durante los años 2012 y 2013 Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga. Colombia*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/1714>

Villena Almerco & Rojas Marchan, (2018). Ética en la administración pública y la prevención de la corrupción en la municipalidad distrital de Huayllay, Pasco – 2017. Pasco. Obtenida de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/616>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

### “MODELO DE GESTIÓN DE ÉTICA PARA EL DESEMPEÑO EN EL TELETRABAJO CON LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN ELEO S.A.C, PUEBLO LIBRE, LIMA PERÚ, 2020”

PROBLEMAS DE INVESTIGACION	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION	VARIABLES	POBLACION Y MUESTRA	METODOLOGÍA DE INVESTIGACION
<p><b><u>Problema Principal</u></b></p> <p>¿De qué manera el Modelo de Gestión de Ética se relaciona con el Desempeño en el Teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020?</p> <p><b><u>Problemas Secundarios</u></b></p> <p>¿En qué medida el Modelo de Gestión de Ética se relaciona con la Planeación del Desempeño en el Teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020?</p>	<p><b><u>Objetivo General</u></b></p> <p>Determinar de qué manera el Modelo de Gestión de Ética se relaciona con el Desempeño en el Teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020.</p> <p><b><u>Objetivos Específicos</u></b></p> <p>Establecer en qué medida el Modelo de Gestión de Ética se relaciona con la Planeación del Desempeño en el Teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020.</p>	<p><b><u>Hipótesis General</u></b></p> <p>El Modelo de Gestión de Ética se relaciona significativamente con el Desempeño en el Teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020.</p> <p><b><u>Hipótesis Secundarias</u></b></p> <p>El Modelo de Gestión de Ética se relaciona significativamente con la Planeación del Desempeño en el Teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020.</p>	<p><math>X = V</math>. Independiente</p> <p><b>Modelo de Gestión de Ética</b></p> <p><b><u>Dimensiones:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ética de la Privacidad</li> <li>• Ética Profesional</li> <li>• Ética Cívica.</li> <li>• Ética de la Organización</li> </ul>	<p><b>Población:</b> La población objeto de estudio, está conformado por 135 personas colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C, Pueblo Libre, Lima Perú, 2020.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra será aleatoriamente simple, la cual será determinada por la fórmula</p>	<p><b><u>Tipo:</u></b> Básica</p> <p><b><u>Diseño:</u></b> No Experimental – Transeccional o Transversal</p> <p><b><u>Nivel:</u></b> Descriptivo - Correlacional</p> <p><b><u>Técnicas</u></b> - Encuestas</p> <p><b><u>Instrumentos</u></b> - Cuestionario</p>

<p>¿De qué manera el Modelo de Gestión de Ética se relaciona con Organización del Desempeño en el Teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020?</p>	<p>Determinar de qué manera el Modelo de Gestión de Ética se relaciona con Organización del Desempeño en el Teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020.</p>	<p>El Modelo de Gestión de Ética se relaciona significativamente con Organización del Desempeño en el Teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020.</p>	<p><b>Y= V. Dependiente:</b></p> <p><b>Desempeño en el Teletrabajo</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación</li> <li>• Organización</li> <li>• Dirección</li> <li>• Control</li> </ul>	<p>de la estimación de la proporcional en un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%. (Muestra 100 personas colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C, Pueblo Libre, Lima Perú, 2020)</p>	
<p>¿En qué medida el Modelo de Gestión de Ética se relaciona con la Dirección del Desempeño en el Teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020?</p>	<p>Especificar en qué medida el Modelo de Gestión de Ética se relaciona con la Dirección del Desempeño en el Teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020.</p>	<p>El Modelo de Gestión de Ética se relaciona significativamente con la Dirección del Desempeño en el Teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020.</p>			
<p>¿De qué manera el Modelo de Gestión de Ética se relaciona con el Control del Desempeño en el Teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020?</p>	<p>Explicar de qué manera el Modelo de Gestión de Ética se relaciona con el Control del Desempeño en el Teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020.</p>	<p>El Modelo de Gestión de Ética se relaciona significativamente con el Control del Desempeño en el Teletrabajo de los colaboradores de la Empresa de Construcción Eleo s.a.c., Pueblo Libre, Lima Perú, 2020.</p>			



## Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variable: Teletrabajo

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Técnica	Escala Valorativa
Variable Independiente: Desempeño en el Teletrabajo	"El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. la actividad profesional en el trabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa." (Suñé Llinas ,1998, p. 586)	La variable Teletrabajo será evaluada con los trabajadores tomando en cuenta las dimensiones de: Planeación, Organización, Control y Dirección mediante un cuestionario	Planeación	Productividad	Cuestionario	Encuesta	Escala de medición de Likert. Índices: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Organización	Calidad de Vida			
			Control	Costos			
			Dirección	Rotación De Personal Ausentismo			

## Variable: La Ética

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Técnica	Escala Valorativa
Variable dependiente: Modelo de Gestión de Ética	Define a la ética como una normativa teórico-práctica que aluden a estudiar los aspectos de las personas y sociedades para liberar los temores de la moralidad de la persona, bajo los aspectos de la humanidad teniendo una razón de, la honestidad teniendo siempre como fin el bien honesto, la honestidad. El término "ética" procede del vocablo griego antiguo ethos que significaba en un principio: estancia, vivienda común. Posteriormente, adquirió otros significados: hábitos, temperamento, carácter, modo de pensar. La ética es la ciencia que trata sobre la moral (moralidad). (Hartman, Desjardins, & Espinoza, 2013)	Es el grado de conocimiento que tienen los trabajadores sobre la ética, la misma que se evaluará tomando las dimensiones de: Privacidad, Profesional, Cívica y Organizacional mediante un cuestionario	Privacidad	Canales Éticos	Cuestionario	Encuesta	Escala de medición de Likert. Índices: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Profesional	Responsabilidad De Practicas Éticas			
				Auditoria Ética			
			Cívica	Formación Ética			
			Organizacional	Documentos Formales			

### Anexo 3. Instrumentos

**Encuesta para el Personal de Colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, en el Año 2020, para evaluar el “MODELO DE GESTIÓN DE ÉTICA CON LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN ELEO S.A.C, PUEBLO LIBRE, LIMA PERÚ, 2020”.**

Estimados Señores participantes a continuación te presento un cuestionario relacionado sobre “MODELO DE GESTIÓN DE ÉTICA PARA EL DESEMPEÑO EN EL TELETRABAJO CON LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN ELEO S.A.C, PUEBLO LIBRE, LIMA PERÚ, 2020”, tu respuesta es sumamente relevante; por ello debes leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas:

#### Alternativas

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Indefinido (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

#### Valoración

○  
○  
○  
○  
○

Nº	Dimensiones	5	4	3	2	1
<b>MODELO DE GESTION DE ETICA</b>						
<b>Ética de la Privacidad</b>						
1	¿Cree Ud., qué para lograr un Modelo de Gestión de Ética es necesario la persona demuestre una Ética de la privacidad para lograr esa intimidad requerida?					
2	¿Considera Ud., que el Modelo de Gestión de Ética tiene relación con los Canales Éticos en el Trabajo en esa línea de ideas, un trabajador que es feliz será un Trabajador más productivo?					

3	¿Considera Ud., qué se debe respetar las políticas, obligaciones y derechos que tiene su Empresa, porque son los canales éticos necesarios que se debe cumplir?					
4	¿Cree Ud., que está cumpliendo fielmente con los Canales Éticos de la Empresa manteniendo la Ética de la privacidad?					
<b>Ética Profesional</b>						
5	¿Cree Ud., que la Ética profesional es una necesidad que tiene una persona que cumplir necesariamente en una Empresa?					
6	¿Considera Ud., que su desempeño profesional está basado en la práctica de valores, así como en los códigos de ética profesional?					
7	¿Considera Ud., que por ética profesional respeta las opiniones y decisiones de los compañeros de trabajo?					
8	¿Considera Ud., que para una buena Auditoria Ética debemos garantizar la calidad de su servicio que ofrece en el teletrabajo por ética profesional?					
<b>Ética Cívica</b>						
9	¿Cree Ud., que cuando realizamos un Teletrabajo, los trabajadores se sienten facultados y tienen los conocimiento, aptitudes, oportunidades, orientaciones e iniciativa personal necesarios en una ética cívica que implica una adecuada formación?					
10	¿Considera Ud., que para obtener un buen Modelo de Gestión de Ética es necesario realizar una adecuada ética cívica?					
11	¿Cree Ud., que existe en su Empresa una buena Ética cívica que implica una excelente					

	formación ética, para cumplir todos los procedimientos del mismo?					
12	¿Considera Ud., que la Formación Ética es indispensables e importante para poder cumplir a cabalidad con todos los valores éticos de la Empresa?					
<b>Ética de la Organización</b>						
13	¿Cree Ud., que la Capacitación del Teletrabajador, es un proceso de formación implementado por el área de Recursos Humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficiente posible, como parte de esta ética de la organización?					
14	¿Considera Ud., que la Ética de la Organización es importante para el desempeño en el teletrabajo de la Empresa elevando el porcentaje de producción?					
15	¿Cree Ud., que el objetivo de la Ética de la Organización es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos de estructura en el desempeño del Teletrabajo?					
16	¿Considera Ud., que al perfeccionar al teletrabajador en su puesto de trabajo mediante una Capacitación se puede tener la certeza que los programas de entrenamiento van a servir, ya que se conoce los procedimientos a seguir para cada caso, en función de las necesidades de la Empresa?					

Encuesta para el Personal de Colaboradores de la Empresa de Construcción ELEO S.A.C., Pueblo Libre, Lima Perú, en el Año 2020, para evaluar el “DESEMPEÑO EN EL TELETRABAJO CON LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN ELEO S.A.C, PUEBLO LIBRE, LIMA PERÚ, 2020”

Estimados Señores participantes a continuación te presento un cuestionario relacionado sobre “MODELO DE GESTIÓN DE ÉTICA PARA EL DESEMPEÑO EN EL TELETRABAJO CON LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN ELEO S.A.C, PUEBLO LIBRE, LIMA PERÚ, 2020”, tu respuesta es sumamente relevante; por ello debes leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas:

**Alternativas**

**Valoración**

- **Muy de acuerdo**
- **De acuerdo**
- **Indefinido (Ni de acuerdo ni en desacuerdo)**
- **En desacuerdo**
- **Muy en desacuerdo**

○  
○  
○  
○  
○

Nº	Dimensiones	5	4	3	2	1
<b>DESEMPEÑO EN EL TELETRABAJO</b>						
<b>Planeación</b>						
1	¿Cree Ud., qué la Planeación del Desempeño en el Teletrabajo es necesaria para realizar un buen trabajo?					
2	¿Considera Ud., que si no hay Planeación del Desempeño en el Teletrabajo no habría nada que organizar, dirigir ni que controlar?					
3	¿Considera Ud., qué es necesario que nuestra planeación del Desempeño en el Teletrabajo este basado a hechos, para prever y ordenar las actividades necesarias, y sea competente?					
4	¿Conoce Ud., que una buena Planeación del Desempeño en el Teletrabajo nos permitirá definir los objetivos de una organización las políticas y estrategias que dirigirá la					

	adquisición, uso y disposición de recursos?					
<b>Organización</b>						
5	¿Conoce Ud., que la Organización del Desempeño en el Teletrabajo es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo?					
6	¿Considera Ud., que para lograr una máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos debe existir una estructura entre funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de una Organización de Desempeño en el Teletrabajo?					
7	¿Conoce Ud., cuáles son las Etapas del Proceso Organizacional del Desempeño en el Teletrabajo?					
8	¿Conoce Ud., cuáles son los Principios de la Organización del Desempeño en el Teletrabajo?					
<b>Dirección</b>						
9	¿Conoce Ud., que la Dirección es la acción de dirigir personas o conjunto de personas encargada de dirigir una sociedad, empresa, institución?					
10	¿Conoce Ud., cuáles son las Etapas del Proceso de Dirección?					
11	¿Conoce Ud., cuáles son los Principios de la Dirección del Desempeño en el Teletrabajo?					
12	¿Cree Ud., que es necesario Inspeccionar periódicamente el cuerpo social constituido, a fin de conducir al elemento humano hacia la eficiencia productiva?					
<b>Control</b>						
13	¿Considera Ud., que el Control del Desempeño en el Teletrabajo es el proceso que garantiza que las actividades reales se ajusten a las actividades planeadas?					

14	¿Conoce Ud., cuáles son los Principios del Control del Desempeño en el Teletrabajo?					
15	¿Conoce Ud., cuáles son los Elementos del Control del Desempeño en el Teletrabajo?					
16	¿Cree Ud., que el Control del Desempeño en el Teletrabajo es el proceso a través del cual se establece estándares para evaluar los resultados obtenidos?					



## Anexo 4. Validación de instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MODELO DE GESTION DE ETICA

Nº	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE: MODELO DE GESTION DE ETICA</b>								
<b>Dimensión Ética de la Privacidad</b>								
1	¿Cree Ud., que para lograr un Modelo de Gestión de Ética es necesario la persona demuestre una Ética de la privacidad para lograr esa intimidad requerida?	x		x		x		
2	¿Considera Ud., que el Modelo de Gestión de Ética tiene relación con los Canales Éticos en el Trabajo en esa línea de ideas, un trabajador que es feliz será un Trabajador más productivo?	x		x		x		
3	¿Considera Ud., que se debe respetar las políticas, obligaciones y derechos que tiene su Empresa, porque son los canales éticos necesarios que se debe cumplir?	x		x		x		
4	¿Cree Ud., que está cumpliendo fielmente con los Canales Éticos de la Empresa manteniendo la Ética de la privacidad?	x		x		x		
<b>Dimensión Ética Profesional</b>								
5	¿Cree Ud., que la Ética profesional es una necesidad que tiene una persona que cumplir necesariamente en una Empresa?	x		x		x		
6	¿Considera Ud., que su desempeño profesional está basado en la práctica de valores, así como en los códigos de ética profesional?	x		x		x		
7	¿Considera Ud., que por ética profesional respeta las opiniones y decisiones de los compañeros de trabajo?	x		x		x		
8	¿Considera Ud., que para una buena Auditoria Ética debemos garantizar la calidad de su servicio que ofrece en el teletrabajo por ética profesional?	x		x		x		
<b>Dimensión Ética Cívica</b>								
9	¿Cree Ud., que cuando realizamos un Teletrabajo, los trabajadores se sienten facultados y tienen los conocimiento, aptitudes, oportunidades, orientaciones e iniciativa personal necesarios en una ética cívica que implica una adecuada formación?	x		x		x		
10	¿Considera Ud., que para obtener un buen Modelo de Gestión de Ética es necesario realizar una adecuada ética cívica?	x		x		x		
11	¿Cree Ud., que existe en su Empresa una buena Ética cívica que implica una excelente formación ética, para cumplir todos los procedimientos del mismo?	x		x		x		
12	¿Considera Ud., que la Formación Ética es indispensables e importante para poder cumplir a cabalidad con todos los valores éticos de la Empresa?	x		x		x		
<b>Dimensión Ética de la Organización</b>								
13	¿Cree Ud., que la Capacitación del Teletrabajador, es un proceso de formación implementado por el área de Recursos Humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficiente posible, como parte de esta ética de la organización?	x		x		x		
14	¿Considera Ud., que la Ética de la Organización es importante para el desempeño en el teletrabajo de la Empresa elevando el porcentaje de producción?	x		x		x		
15	¿Cree Ud., que el objetivo de la Ética de la Organización es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos de estructura en el desempeño del Teletrabajo?	x		x		x		
16	¿Considera Ud., que al perfeccionar al teletrabajador en su puesto de trabajo mediante una Capacitación se puede tener la certeza que los programas de entrenamiento van a servir, ya que se conoce los procedimientos a seguir para cada caso, en función de las necesidades de la Empresa?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad:


Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg

Tamínez Rivadeneyra Katherin

DNI: 10635024

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

  
Katherin  
DNI. 10635024  
Tamínez Rivadeneyra

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Presenta Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg

Albino Zárate Añanca

DNI: 09942673

Especialidad del validador: Maestro en Proyectos de Inversión

  
Albino Zárate Añanca  
C.E.L. N° 0858

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE  
DESEMPEÑO EN EL TELETRABAJO**

N°	Dimensiones/ Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO EN EL TELETRABAJO</b>								
<b>Dimensión Planeación</b>								
1	¿Cree Ud., que la Planeación del Desempeño en el Teletrabajo es necesaria para realizar un buen trabajo?	X		X		X		Que la pregunta sea desarrollada por el entrevistado, para verificar efectivamente su conocimiento sobre el tema o pregunta, y registrar la valoración final.
2	¿Considera Ud., que si no hay Planeación del Desempeño en el Teletrabajo no habría nada que organizar, dirigir ni que controlar?	X		X		X		La misma sugerencia.
3	¿Considera Ud., qué es necesario que nuestra planeación del Desempeño en el Teletrabajo este basado a hechos, para prever y ordenar las actividades necesarias, y sea competente?	X		X		X		La misma sugerencia.
4	¿Conoce Ud., que una buena Planeación del Desempeño en el Teletrabajo nos permitirá definir los objetivos de una organización las políticas y estrategias que dirigirá la adquisición, uso y disposición de recursos?	X		X		X		La misma sugerencia.
<b>Dimensión Organización</b>								
5	¿Conoce Ud., que la Organización del Desempeño en el Teletrabajo es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo?	X		X		X		La misma sugerencia.
6	¿Considera Ud., que para lograr una máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos debe existir una estructura entre funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de una Organización de Desempeño en el Teletrabajo?	X		X		X		La misma sugerencia.
7	¿Conoce Ud., cuáles son las Etapas del Proceso Organizacional del Desempeño en el Teletrabajo?	X		X		X		La misma sugerencia.
8	¿Conoce Ud., cuáles son los Principios de la Organización del Desempeño en el Teletrabajo?	X		X		X		La misma sugerencia.
<b>Dimensión Dirección</b>								
9	¿Conoce Ud., que la Dirección es la acción de dirigir personas o conjunto de personas encargada de dirigir una sociedad, empresa, institución?	X		X		X		La misma sugerencia.
10	¿Conoce Ud., cuáles son las Etapas del Proceso de Dirección?	X		X		X		La misma sugerencia.
11	¿Conoce Ud., cuáles son los Principios de la Dirección del Desempeño en el Teletrabajo?	X		X		X		La misma sugerencia.
12	¿Cree Ud., que es necesario Inspeccionar periódicamente el cuerpo social constituido, a fin de conducir al elemento humano hacia la eficiencia productiva?	X		X		X		La misma sugerencia.
<b>Dimensión Control</b>								
13	¿Considera Ud., que el Control del Desempeño en el Teletrabajo es el proceso que garantiza que las actividades reales se ajusten a las actividades planeadas?	X		X		X		La misma sugerencia.
14	¿Conoce Ud., cuáles son los Principios del Control del Desempeño en el Teletrabajo?	X		X		X		La misma sugerencia.
15	¿Conoce Ud., cuáles son los Elementos del Control del Desempeño en el Teletrabajo?	X		X		X		La misma sugerencia.
16	¿Cree Ud., que el Control del Desempeño en el Teletrabajo es el proceso a través del cual se establece estándares para evaluar los resultados obtenidos?	X		X		X		La misma sugerencia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg

Tamínez Rivadeneyra Katherin

DNI: 10635024

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

*Katherin Tamínez Rivadeneyra*  
DNI: 10635024

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Presenta Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg

Albino Zárate Añanca

DNI: 09942673

Especialidad del validador: Maestro en Proyectos de Inversión

*Albino Zárate Añanca*  
Esc. Albino Zárate Añanca  
C.E.L N° 0859



## Anexo 5. Matriz de datos

### Matriz de Datos de la variable Modelo de Gestión de Ética

N°	Ética de la Privacidad				Ética Profesional				Ética Cívica				Ética de la Organización			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1
7	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
9	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1
10	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4
12	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
14	4	4	4	4	1	1	1	1	5	5	5	5	2	2	2	2
15	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
17	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	4	4	4	4
18	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
20	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
21	4	4	4	4	1	1	1	1	3	3	3	3	5	5	5	5
22	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2
24	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4
25	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
26	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5
27	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
28	5	5	5	5	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4
29	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
30	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1
31	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
32	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
33	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4
34	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
35	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4
37	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
38	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
39	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5
40	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
41	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
42	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
43	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
44	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
45	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2
46	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
47	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
48	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2
49	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	5	5	5	5
50	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
52	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2
53	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4
54	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
57	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
58	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
63	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
64	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4
65	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
66	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
69	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
72	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
74	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
75	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
80	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
83	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
85	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5
86	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3
87	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4
88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
92	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
93	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	1	1	1
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
99	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3

## Matriz de Datos de la variable Desempeño en el Teletrabajo

N°	Planeación				Organización				Dirección				Control			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
6	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	5	5	5	5
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
9	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
10	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5
11	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
12	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4
13	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4
14	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
15	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4
16	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3
17	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
18	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
20	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
23	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
24	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4
25	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4
26	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	1	1	1	1
27	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
29	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
30	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
31	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
32	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
33	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
34	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
35	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
36	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
38	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4
39	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1	1
40	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	5	5	5	5
41	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1
42	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
43	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
44	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
45	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1
47	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	2	2	2	2	5	5	5	5	1	1	1	1
49	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
53	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	5	5	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2
55	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4
56	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1
57	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1	1
58	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5
59	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
60	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1
61	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
62	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
63	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2
65	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	5	5	5
67	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2
68	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
69	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4
70	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	1	1	1	1
71	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4
73	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
75	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
76	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
77	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
78	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
80	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1
81	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4
82	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
83	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5
84	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4
85	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
87	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	5	5	5	5
88	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
89	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
90	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
91	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4
92	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2
93	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	5	5	5	5
94	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
95	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
96	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2
97	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
98	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5
99	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
100	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4

## Anexo 6. Reporte antiplagio menor a 30%



### Tesis Vilma Mogollon

9% Similitudes  
 8% Texto entre comillas  
 2% similitudes entre comillas  
 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: TESIS\_VRMM\_PARA ANTIPLAGIO\_v3.docx  
 ID del documento: 7a8417027afe5022b9fa30c69551549317992b4  
 Tamaño del documento original: 1,99 Mo  
 Autor: Vilma Mogollon Merino

Depositante: Vilma Mogollon Merino  
 Fecha de depósito: 7/2/2023  
 Tipo de carga: url\_submission  
 fecha de fin de análisis: 7/2/2023

Número de palabras: 31.026  
 Número de caracteres: 202.837

Ubicación de las similitudes en el documento:



#### Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>TESIS JOEL correcio?n 20.1.21.docx</b>   TESIS JOEL correcio?n 20.1.21.docx #6f8945 El documento proviene de mi grupo 1 fuente similar	1%		Palabras idénticas : < 1% (337 palabras)
2	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46552/Sime_VSS-SD.pdf	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (225 palabras)
3	<b>virtual.urbe.edu</b> http://virtual.urbe.edu/tesispub/0107334/cap02.pdf 56 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (191 palabras)
4	<b>repository.usta.edu.co</b> https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/1714/2016-JhonJairoVelasquezAriza-MiguelAn...	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (174 palabras)
5	<b>1library.co</b>   Conclusiones - Percepciones y actitudes sobre ética empresarial en los ... https://1library.co/artide/conclusiones-percepciones-actitudes-etica-empresarial-procesos-servicio.lq...	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (166 palabras)

#### Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>Documento de otro usuario</b> #a9ff92 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (36 palabras)
2	<b>1 - TESIS PRESENTACIÓN FINAL - JORGÉ LUIS VILLOSLADO REYNA.docx</b>   L... #e45a12 El documento proviene de mi biblioteca de referencias	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (34 palabras)
3	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b>   Gestión de la ética pública y transparencia en la Municipali... https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/535367/locale-attribute=es	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (30 palabras)
4	<b>renati.sunedu.gob.pe</b>   Registro Nacional de Trabajos de Investigación: Gestión de la... https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/29363987/locale=es	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (30 palabras)
5	<b>Documento de otro usuario</b> #c0e974 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (35 palabras)

#### Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <http://www.derechocambiosocial.com/RJC/REVISTAS/moral.htm>
- <https://aechile.cl/wp-content/uploads/2013/02/Etica-MH.pdf>
- [https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/direccion\\_rhh/unidad3\\_pdf3.pdf](https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/direccion_rhh/unidad3_pdf3.pdf)
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=83642>
- [https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016\\_2021/Proyectos\\_de\\_Ley\\_y\\_de\\_Resoluciones\\_Legislativas/PL05408\\_20200602.pdf](https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05408_20200602.pdf)

## Anexo 7. Autorización del depósito de tesis al repositorio



### Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis UPTelesup



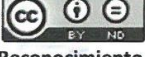
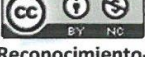


Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	VILMA ROXANA MOBOLLON MERINO		
DNI: 44342737		Teléfono:	997080620
E-Mail:	roxy_1627@hotmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	MODELO DE GESTIÓN DE ÉTICA PARA EL DESEMPEÑO EN EL TELETRABAJO CON LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN ELEO SAC, PUEBLOHUE, LIMA, PERÚ, 2020		
Asesor:	IRVING JOSÉ SANTOS CARRERA		
Año:	2023	Carrera Profesional:	ADM. FIN. Y NEGOCIOS GLOBALES
Licencias			
<p><b>A. Licencia estándar:</b></p> <p>Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.</p> <p>La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p> <p><b>Autorizo su publicación (marque con una X):</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):</p> <p><input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			
 Firma		22/04/2023 Fecha	
Opcional			



\* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

**B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons**

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	 <b>Reconocimiento CC BY</b>	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 <b>Reconocimiento- Compartirigual CC BY-SA</b>	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 <b>Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND</b>	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 <b>Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC</b>	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 <b>Reconocimiento- NoComercial- Compartirigual CC BY-NC-SA</b>	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
X	 <b>Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND</b>	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

  
Firma

22/04/2023  
Fecha